



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dottorato di Ricerca in Storia della Cultura e della Tecnica
Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione
Settore Scientifico Disciplinare IUS 0/1

IL MOBBING NELL'ORDINAMENTO SPORTIVO

IL DOTTORE
ALICE TUDISCA

IL COORDINATORE
PROF. PIETRO DI GIOVANNI

IL TUTOR
PROF.SSA LAURA SANTORO

CICLO XXV
ANNO CONSEGUIMENTO TITOLO 2015

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 1
CAPITOLO I	
IL <i>MOBBING</i> : ANALISI GENERALE DEL FENOMENO	
1. Premessa: i primi studi sul <i>mobbing</i>	pag. 4
2. I modelli in fasi successive di Leymann ed Ege	pag. 10
3. Il doppio <i>mobbing</i>	pag. 13
4. Gli elementi e le tipologie del <i>mobbing</i>	pag. 15
5. Panoramica delle iniziative legislative in Europa, in Italia e nelle singole regioni italiane	pag. 20
6. Gli interventi giurisprudenziali in materia di <i>mobbing</i>	pag. 29
7. <i>Workplace bullying</i>	pag. 38
8. Conclusioni	pag. 48
CAPITOLO II	
IL <i>MOBBING</i> TRA RESPONSABILITA' CONTRATTUALE ED EXTRACONTRATTUALE	
1. Qualificazione della responsabilità per danni derivanti da <i>mobbing</i> come aquiliana	pag. 50
2. Riconducibilità dei danni da <i>mobbing</i> entro lo schema dell'art. 2087 c.c.	pag. 54
3. Il cumulo di responsabilità	pag. 59

CAPITOLO III

IL *MOBBING* ALL'INTERNO DEL SETTORE SPORTIVO

PROFESSIONISTICO

1. Considerazioni preliminari pag. 63
2. La prestazione sportiva professionistica pag. 66
3. Rapporto di lavoro sportivo e *mobbing* verticale discendente pag. 71
4. La figura dell'allenatore in qualità di *mobber*: la possibile configurazione di una responsabilità da contatto sociale pag. 82
 - 4.1. segue: Breve panoramica su obbligazioni senza prestazione e contatto sociale pag. 86
 - 4.2. segue: L'allenatore quale soggetto agente pag. 95
5. Il *mobbing* orizzontale tra compagni di squadra pag. 99
6. Il *mobbing* discendente: i calciatori contro l'allenatore pag. 103
7. Aspetti processuali pag. 106

CAPITOLO IV

LA CASISTICA DI EPISODI DI *MOBBING* NEL CALCIO

PROFESSIONISTICO

1. I primi passi verso il *mobbing*. Il caso Zanin vs l'AS Montichiari S.r.l. pag. 112
2. Il danno all'immagine professionale e la perdita di *chances*: il caso Cassano vs l'Udinese pag. 117
3. Il caso Taddei vs il Siena pag. 119
4. Il ricorso al giudice del lavoro: il caso Jimenez vs la Ternana pag. 120

5. Il caso Rustico vs l'Atalanta	pag. 122
6. Le vicende del Catania, di Marchini e di Marchetti	pag. 125
7. Il lodo Pandev	pag. 127
8. Conclusioni	pag. 130
BIBLIOGRAFIA	pag. 132
RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI	pag. 136
SITOGRAFIA	pag. 138

INTRODUZIONE

Persecuzioni psicologiche, minacce o vessazioni nel luogo di lavoro, molestie morali, o più semplicemente mal d'ufficio, queste sono soltanto alcune delle numerose espressioni utilizzate per definire un fenomeno che ormai è generalmente conosciuto come *mobbing*: un problema che sembra interessare la maggior parte delle organizzazioni lavorative della società attuale e che produce conseguenze negative non soltanto per le persone che ne sono investite in modo diretto in quanto vittime delle condotte mobbizzanti ma anche, e soprattutto, per le aziende in cui viene praticato in termini di costi per minore produttività del lavoro, perdita di competitività e disfunzioni organizzative connesse ai problemi relazionali interni.

I primi studi sulla materia sono stati sviluppati nei paesi scandinavi su iniziativa di Heinz Leymann, studioso tedesco che è ritenuto il fondatore della nuova branca di ricerca nell'ambito della psicologia del lavoro dedicata al *mobbing*, e sono stati poi divulgati nel resto dell'Europa ed al di fuori di essa.

Lo studio del fenomeno inizialmente incentrato sulle problematiche di natura psico-sociale si è, in seguito, allargato ad un'analisi di tipo giuridico-legale, volta all'individuazione di strumenti di contrasto e di tutela da tale fenomeno.

La risposta legale al problema varia significativamente da un paese all'altro. Vi è una differenza netta tra quei paesi, come Norvegia e Svezia, che hanno già introdotto nel proprio ordinamento una specifica regolamentazione sul *mobbing* e quelli, la maggior parte, che ad oggi non hanno ancora legiferato sulla materia. Ciò non significa che in questi paesi non sia stata prevista alcuna forma di tutela contro il *mobbing* ma piuttosto che il fenomeno viene contrastato

attraverso l'applicazione di normative generali in materia di tutela del lavoratore di cui viene estesa la portata attraverso interpretazioni evolutive operate in sede giurisprudenziale o dottrinale. In questa direzione si è mossa, per ora, anche l'Italia che, in mancanza di una soluzione legislativa specifica al problema, opera una tutela dal fenomeno del *mobbing* ricorrendo agli ordinari strumenti di tutela previsti a favore dei lavoratori.

Il presente lavoro si propone di studiare le possibili manifestazioni di *mobbing* in un settore di lavoro peculiare quale è quello sportivo, al fine di individuare quali siano gli strumenti di tutela invocabili da parte degli sportivi professionisti che lamentano di essere vittime di episodi di *mobbing*.

In tale ottica la trattazione è stata suddivisa in quattro capitoli dei quali il primo individua i caratteri identificativi del *mobbing* attraverso l'analisi dei primi studi ad esso dedicati nella psicologia del lavoro e l'esame delle prime pronunce giurisprudenziali che si sono interessate a tale fenomeno e che hanno provveduto a riconoscere il risarcimento dei danni dallo stesso causati .

Il secondo capitolo è dedicato all'inquadramento della natura della responsabilità per i danni derivanti da *mobbing*. Si avrà modo di rilevare che la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie tendono a collocare il *mobbing* nell'alveo della responsabilità contrattuale.

Il terzo capitolo, muovendo da un'analisi della prestazione lavorativa sportiva, mira ad individuare le possibili fattispecie di *mobbing* che possono manifestarsi nel lavoro sportivo. L'indagine risulterà principalmente incentrata sul settore del calcio professionistico, afferendo a tale disciplina gli episodi di *mobbing* emersi nella realtà concreta. Particolare attenzione sarà dedicata alla

possibile configurazione in capo all'allenatore di una responsabilità da contatto sociale per le condotte mobbizzanti perpetrate a danno degli atleti sottoposti al rispetto delle istruzioni dallo stesso impartite.

A conclusione, l'ultimo capitolo ha ad oggetto l'analisi di casi concreti di *mobbing* riguardanti calciatori professionisti e divenuti noti grazie alla stampa sportiva e agli altri mezzi di diffusione mediatica.

CAPITOLO I

IL *MOBBING*: ANALISI GENERALE DEL FENOMENO

SOMMARIO: 1. Premessa: i primi studi sul *mobbing*; – 2. I modelli in fasi successive di Leymann ed Ege; – 3. Il doppio *mobbing*; – 4. Gli elementi e le tipologie del *mobbing*; – 5. Panoramica delle iniziative legislative in Europa, in Italia e nelle singole regioni italiane; – 6. Gli interventi giurisprudenziali in materia di *mobbing*; – 7. *Workplace bullying*; – 8. Conclusioni.

1. Premessa: i primi studi sul mobbing

Il termine *mobbing* già da qualche decennio si è inserito all'interno del nostro linguaggio.

Con esso si intende un insieme di comportamenti vessatori e discriminatori posti in essere nel contesto lavorativo col fine precipuo di indebolire la psiche del lavoratore al fine di indurlo, nella maggior parte dei casi, ad un abbandono del luogo di lavoro.

Benché tale concetto si sia imposto in tempi relativamente recenti¹ è indubbio che la presenza di conflitti tra colleghi, derivanti da fattori eterogenei – tra i quali, ad esempio, discriminazione razziale, discriminazione sessuale, invidia o rivalità – abbia sempre caratterizzato il mondo del lavoro. Mancava, tuttavia, un concetto idoneo a raggruppare questo complesso variegato di comportamenti differenti, ma accomunati dal fine comune della distruzione psicofisica di un soggetto designato all'interno dell'ambiente lavorativo. L'individuazione del

¹ Un autore partendo dall'assunto che la scoperta di un simile problema risalente nel tempo e tanto diffuso sia avvenuta solo in tempi recenti si è posto l'interrogativo se il *mobbing* possieda una specifica consistenza nella realtà economico sociale ed un'autonoma rilevanza nel mondo del diritto o se esso si risolva semplicemente nei comuni disagi a cui un lavoratore può andare incontro certamente non meritevoli di tutela da parte del diritto. La soluzione a cui è pervenuto è positiva e si fonda sulla circostanza che l'ordinamento giuridico, pur nella sua propensione alla completezza, non sempre è in grado di regolare tempestivamente i fenomeni ed i conflitti che si manifestano nelle vicende della vita. Cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, n. 4, pag. 489 e ss.

fenomeno del *mobbing* è venuta a supplire a questa mancanza determinando un interesse anche ad opera dell'ordinamento giuridico e, di conseguenza, la possibilità per i soggetti colpiti dal fenomeno di ottenere una congrua tutela giuridica.

L'importanza del *mobbing* va rinvenuta nell'aver trovato un nome ed una definizione all'interno della quale raggruppare tutto un insieme di fenomeni comportamentali caratterizzanti gli ambienti di lavoro, ma che ha causa della mancanza di una categoria unificante risultavano difficili da valutare nella loro complessità ed interezza².

Il termine *mobbing*, dunque, indica una problematica che è sempre esistita nel mondo del lavoro ma la cui rilevanza è emersa con insistenza negli ultimi anni, grazie, in special modo, agli studi sul fenomeno da parte di medici e psicologi del lavoro che per primi hanno teorizzato su tale argomento.

Alla luce delle scoperte scientifiche anche il settore giuridico ha finalmente preso atto dell'esistenza del problema giungendo a riconoscere un diritto risarcitorio riconducibile ad episodi di *mobbing* avvenuti all'interno del luogo di lavoro.

Occorre premettere che il termine *mobbing* deriva dall'inglese «*to mob*» che letteralmente significa affollarsi intorno a qualcuno, ma anche assalire, malmenare e aggredire³.

L'etimo della parola, inoltre, sembrerebbe derivare dal latino *mobile vulgus* con il quale si era soliti indicare una sommossa della gente plebea.

² U. OLIVA, *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno. Resp.*, 2000, n. 1, pag. 27 e ss.

³ Si veda <http://www.treccani.it/enciclopedia/mobbing/>.

Il termine *mobbing* è stato coniato agli inizi degli anni settanta nell'ambito dell'etologia ad opera dell'etologo Konrad Lorenz⁴ per descrivere un particolare comportamento aggressivo tra volatili della stessa specie avente l'obiettivo di escludere un membro dello stesso gruppo. In particolar modo l'etologo voleva riferirsi con l'utilizzo di questo termine agli attacchi di un gruppo di animali più piccoli nei confronti di uno più grande con fine precipuo di isolarlo dal gruppo.

Successivamente questo termine fu ripreso dal medico svedese Peter Paul Heinemann che, interessato allo studio del comportamento dei bambini durante le ore scolastiche, lo utilizzò (applicandolo per la prima volta alla descrizione di un comportamento umano) per descrivere il comportamento distruttivo di un gruppo di compagni nei confronti di un singolo scolaro. Oggi questo fenomeno viene indicato con il termine bullismo, ciò nonostante a Heinemann va riconosciuto il merito di aver importato il termine per la descrizione di un'interazione tra persone.

Sarà, però, soltanto agli inizi degli anni ottanta che il termine acquisterà quella che è la sua attuale accezione con riferimento al mondo del lavoro.

In realtà una primissima pubblicazione dedicata alla figura del lavoratore vittima di vessazioni (*The harassed worker*) risale al 1976⁵. In questo libro, infatti, per la prima volta sono stati analizzati tipici casi di *mobbing*. L'autrice, una psichiatra ed antropologa americana, tuttavia, nella sua opera non si è incentrata sull'analisi dettagliata del fenomeno ma si è, invece, soffermata ad

⁴ Zoologo ed etologo austriaco (venuto a mancare nel 1989) è considerato il fondatore della moderna etologia scientifica. Vincitore del Premio Nobel per la medicina e la fisiologia (nel 1973) per i suoi studi sul fenomeno dell'*imprinting* nelle oche selvatiche.

⁵ Trattasi del libro di C. M. BRODSKY, *The harassed worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.

analizzare la vita di un lavoratore ordinario, investigando le cause dello stress con cui sovente un lavoratore si scontra nel corso della sua vita lavorativa.

L'autrice ha utilizzato il termine *harassment* per descrivere un comportamento consistente in ripetuti e persistenti tentativi realizzati da una persona al fine di tormentare, logorare, o ottenere una reazione da un altro soggetto. Tale comportamento risulta tale da arrecare paura e disagi in capo ad un'altra persona⁶.

Sebbene tale autrice nella sua opera abbia fatto riferimento ad avvenimenti che oggi certamente si descriverebbero come episodi di *mobbing* deve, tuttavia, riconoscersi che l'applicazione specifica del termine *mobbing* al contesto lavorativo è avvenuta ad opera di un gruppo di psicologi svedesi capeggiati da Heinz Leymann⁷, riconosciuto universalmente come «padre del *mobbing*».

In particolar modo Leymann, congiuntamente ad altri psicologi svedesi, negli anni 1982 e 1983 ha realizzato una ricerca su tale fenomeno i cui risultati furono pubblicati nel 1984 dal Ministero Nazionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro svedese.

Leymann ha definito il *mobbing* come: «una forma di terrorismo psicologico nell'ambito dell'ambiente lavorativo che implica un atteggiamento ostile e non etico realizzato in maniera sistematica da uno o più individui, nei confronti di un soggetto specifico il quale, a causa del *mobbing*, è spinto in una posizione indifesa e disperata e fatto oggetto di una serie continua di azioni

⁶ C. M. BRODSKY, *op. cit.*, pag. 2.

⁷ Psicologo e sociologo nato in Germania (venuto a mancare nel 1999), si trasferì ben presto in Svezia divenendone cittadino. È divenuto famoso in tutto il mondo per i suoi studi sul *mobbing* nel luogo di lavoro. Le sue prime ricerche sul fenomeno si basarono su una serie di episodi di suicidio o tentati suicidio avvenuti a causa di eventi inerenti il contesto lavorativo ed aventi come protagoniste delle infermiere.

vessatorie. Queste azioni si manifestano in modo notevolmente frequente (statisticamente almeno una volta a settimana) e nel corso di un lungo periodo di tempo (statisticamente per almeno sei mesi di durata). A causa dell'elevata frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina un disagio mentale, psicosomatico e sociale»⁸.

Nel contesto europeo una notevole esplosione di interesse per questo fenomeno si è manifestata nel 1996 quando uscì il numero della rivista europea di psicologia del lavoro *European Journal of Work and Organizational Psychology*, interamente dedicata al *mobbing*. In quell'anno ebbe inizio ufficialmente la ricerca in Italia con la pubblicazione del primo libro⁹ sul tema ad opera di Harald Ege¹⁰ che per primo si è occupato del fenomeno nel nostro Stato.

Egli¹¹ ha affermato che «con la parola *mobbing* si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori»¹². Esso «si manifesta come un'azione (o una serie di azioni) che si ripete per un lungo

⁸ <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

⁹ Trattasi del libro «*Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*» edito in Bologna dalla casa editrice Pitagora nel 1996 e contenente una prima analisi del fenomeno nel contesto lavorativo italiano che pone particolare attenzione alle cause e alle conseguenze del *mobbing*.

¹⁰ Harald Ege psicologo del lavoro e specialista in relazioni industriali e del lavoro è nato in Germania ma ben presto si è trasferito in Italia dove, da oltre un decennio, svolge la sua attività, collaborando con diverse università, tra le quali, in special modo, quella di Bologna.

È presidente di PRIMA – Associazione Italiana contro *Mobbing* e Stress psico-sociale–associazione che si occupa delle problematiche connesse al fenomeno del *mobbing* dedicandosi alla prevenzione delle cause scatenanti ed all'assistenza e al sostegno di coloro che ne hanno subito gli effetti

È autore di articoli, ricerche e saggi sui conflitti lavorativi, oltre che del primo metodo di valutazione del *mobbing* riconosciuto da vari tribunali.

¹¹ L'autore si è premurato non soltanto di fornire una definizione del fenomeno ma altresì di chiarire cosa il *mobbing* certamente non sia. Egli ha chiarito che il *mobbing* non può consistere in una singola azione o in un conflitto generalizzato; che il *mobbing* non è una patologia (ma semplicemente una situazione); che non si tratta di un problema familiare; che non è una molestia sessuale; che non è bullismo; che non può essere considerato un *hobby* o un *business*. Si veda sul punto H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 7 e ss.

¹² H. EGE, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Bologna, Pitagora, 1997, pag. 31.

periodo di tempo, compiuta da uno o più *mobber*¹³ per danneggiare qualcuno (chiamato mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene letteralmente accerchiato e aggredito intenzionalmente dai *mobber* che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale»¹⁴.

Tale fenomeno non soltanto determina degli effetti negativi per la persona che ne è colpita, la quale si vede danneggiata psicologicamente e fisicamente, nonché privata della fiducia in se stessa, ma comporta altresì delle ripercussioni negative per l'azienda ove l'episodio si verifica, poiché la conseguenza che ne deriva è un calo produttivo, ed anche un aggravio per l'intera società che è tenuta a sostenere i costi che l'episodio di *mobbing* comporta (tra i quali, ad esempio, prepensionamento delle vittime o invalidità dal lavoro).

Deve però specificarsi che il termine *mobbing* non è universalmente utilizzato in riferimento al fenomeno sopra descritto.

In alcuni paesi, tra i quali la Gran Bretagna, per descrivere questo tipo di vessazioni sul luogo di lavoro si è soliti ricorrere al termine *workplace bullying* o *bullying at work*.

In America, invece, è molto comune far riferimento al fenomeno col concetto di *harassment in the workplace*.

¹³ Con questo termine si è soliti indicare i soggetti attivi che realizzano le azioni vessatorie nei confronti della vittima, definita a sua volta mobbizzato.

¹⁴ H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora, 1996, pag. 6.

2. I modelli in fasi successive di Leymann ed Ege

Il *mobbing* non si manifesta e si abbatte in modo improvviso e con un evento specifico ed omogeneo sulla vittima ma, al contrario, esso consiste in un processo lento, articolato e graduale che inizia, comunemente, in modo subdolo e poco percettibile. Si tratta, dunque, di un processo che si sviluppa attraverso il susseguirsi di una serie di fasi successive.

Gli psicologi, esaminando il fenomeno *mobbing*, sono andati alla ricerca delle caratteristiche ricorrenti in una situazione di *mobbing* al fine di elaborare degli schemi teorici. I risultati derivanti da questi studi hanno portato all'elaborazione di modelli volti ad individuare le differenti e susseguenti fasi di manifestazione del fenomeno.

Tra i modelli elaborati più noti vi è, indubbiamente, quello di Leymann che, nel suo modello ha individuato una evoluzione cronologica del conflitto distinguibile in quattro fasi.

I. La prima fase si caratterizza per l'insorgere di conflitti quotidiani che, a lungo andare, se lasciati irrisolti, possono porre le basi per l'insorgenza di una situazione di *mobbing* (c.d. conflitto latente).

II. Nella fase successiva questi conflitti, nati per caso, diventano continui e si trasformano in *mobbing* vero e proprio. Si delineano in tal modo le figure della vittima e del *mobber* (c.d. conflitto mirato).

III. Successivamente la situazione di *mobbing* diviene di pubblico dominio giungendo a conoscenza dell'amministrazione del personale che, non comprendendo la situazione di disagio della vittima, può intervenire con delle decisioni idonee a rafforzare la situazione di *mobbing*. Le condizioni psicofisiche

della vittima, in questo stadio, si aggravano portandola, di sovente, ad assentarsi dal lavoro (c.d. conflitto pubblico).

IV. Infine, se il *mobbing* attuato giunge al suo culmine, si realizzerà l'esclusione anticipata della vittima dal mondo del lavoro, che potrà avvenire per cause differenti quali, ad esempio, malattia, trasferimento, prepensionamento, autolicensing, licenziamento o, nei casi più gravi e violenti, suicidio della vittima o aggressioni da parte della vittima nei confronti del *mobber* se non addirittura omicidio dello stesso¹⁵.

Il modello prospettato da Leymann è stato oggetto di revisione da parte di Ege.

Quest'ultimo ha ritenuto che il modello dello psicologo tedesco, proprio in quanto elaborato con riferimento alle realtà culturali della Svezia e della Germania, finisse col mal adattarsi alla realtà italiana, finendo per risultare, ove applicato in questo contesto, impreciso e approssimativo. Ege, dunque, tenendo conto dell'esistenza di realtà differenti tra il contesto socio-culturale della Svezia e della Germania (che avevano influenzato l'elaborazione di Leymann) e quello dell'Italia, ha provveduto ad introdurre gli opportuni adattamenti con riferimento al contesto italiano elaborando un modello articolato in sei fasi, preceduto da una pre-fase, dallo stesso Ege definita condizione zero.

Ege, in particolar modo, nell'elaborazione del suo modello ha tenuto conto della circostanza che il contesto lavorativo italiano si caratterizza per un elevato grado di conflittualità tra i lavoratori che viene percepito come normale

¹⁵ Per un'analisi più dettagliata di tale modello si veda H. LEYMAN, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, vol. 5, pag. 119-126, 1990.

condizione di lavoro (situazione, invece, che nel modello di Leymann rappresenta la prima fase del *mobbing*).

La condizione zero, detta anche pre-fase, non costituisce ancora *mobbing* ma è condizione indispensabile affinché questo possa successivamente manifestarsi. Con essa si fa riferimento ad una situazione di conflitto fisiologico, che coinvolge tutti i lavoratori e che da tutti è accettata. In questa situazione manca una vittima designata e la volontà dominante è quella di elevarsi ed emergere sugli altri piuttosto che distruggere.

I. La prima fase del *mobbing* si caratterizza, invece, per l'individuazione di una vittima nei confronti della quale finisce per dirigersi la conflittualità dapprima avente carattere generale. Inizia a svilupparsi l'esigenza di distruggere il soggetto designato attraverso conflitti che iniziano ad invadere anche la sfera privata.

II. Nella seconda fase la vittima inizia a percepire un certo fastidio e disagio a causa degli attacchi che le sono rivolti, tuttavia non si manifestano ancora in essa dei sintomi o delle malattie psicosomatiche.

III. La terza fase vede l'insorgere di problemi di salute in capo alla vittima. Si tratta di una situazione di malessere non ancora grave ma tale da indicare, comunque, uno stadio di allarme.

IV. La quarta fase è quella in cui il caso di *mobbing* diviene pubblico e noto anche all'ufficio del personale, che normalmente non interviene per porre fine al conflitto, ma il più delle volte, anche involontariamente, con le proprie decisioni finisce con aggravare la situazione.

V. Nella quinta fase le condizioni di salute del mobbizzato si aggravano notevolmente. Egli entra in uno stato di forte depressione, che lo porta a prolungate assenze dal lavoro.

VI. Infine nella sesta ed ultima fase vi è l'epilogo del conflitto che culmina con l'uscita della vittima dal posto di lavoro, volontariamente o per volontà altrui¹⁶.

Si tratta di un modello che, a detta dello stesso Ege, può trovare applicazione non soltanto nel contesto italiano ma in generale nei paesi mediterranei.

Va specificato che il modello, ovviamente, ha valore esemplificativo e, dunque, è possibile ed altamente probabile che si attui con delle variazioni in quanto potrà accadere che non tutte le fasi si manifestino, così come l'episodio di *mobbing* potrebbe concludersi prima di giungere all'ultima fase.

3. Il doppio mobbing

Gli studiosi italiani del fenomeno hanno rilevato la circostanza che il *mobbing*, in un contesto sociale come quello italiano in cui il ruolo della famiglia risulta centrale per la maggior parte degli individui, finisce inevitabilmente per avere delle ripercussioni anche all'interno dei rapporti e degli equilibri familiari.

Ege ha descritto questo fenomeno con il termine «doppio *mobbing*»¹⁷.

¹⁶ Per un'analisi più dettagliata del modello di Ege si veda H. EGE, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale, cit.*, pag. 46 e ss.

¹⁷ Cfr. H. EGE, *op. cit.*, pag. 97 e ss.

In Italia la famiglia occupa, generalmente, un ruolo centrale per ciascun individuo poiché è partecipe delle vittorie e dei problemi che riguardano lo stesso sia nel campo dei rapporti privati che in quello lavorativo.

A fronte dei risultati derivanti dagli studi sul *mobbing* in Italia è, infatti, emerso che il soggetto mobbizzato, ben presto, tende a cercare aiuto tra i componenti della propria famiglia. Sarà con questi soggetti che parlerà dei problemi sul lavoro, ma sarà sempre sugli stessi che sfogherà la propria rabbia e le proprie frustrazioni derivanti dagli attacchi continui del *mobber*. La famiglia, in un primo momento, manifesterà comprensione e cercherà di aiutare il familiare in difficoltà, ma, a lungo andare, per difendersi dalla capacità distruttiva del *mobbing*, finirà col respingere, sebbene inconsciamente, la vittima di *mobbing*, la quale perdendo l'appoggio della propria famiglia potrebbe subire un aggravamento delle condizioni psicologiche¹⁸.

Il doppio *mobbing* indica, dunque, la situazione in cui la vittima si viene a trovare quando, anzitutto, è bersagliata di continuo sul posto di lavoro e, inoltre, privata della comprensione e del sostegno della famiglia.

Si comprende dunque come il *mobbing* non soltanto danneggia la vittima nel contesto lavorativo ma la pone anche in una situazione di disagio con il proprio nucleo familiare, finendo col farla sentire sola ed inutile.

¹⁸ Cfr. H. EGE, *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, FrancoAngeli, 2002, pag. 23.

4. Gli elementi e le tipologie del mobbing

Occorre specificare che non ogni azione vessatoria realizzata sul luogo di lavoro dà necessariamente origine ad un episodio di *mobbing*. Affinché possa parlarsi di *mobbing* è necessario che siano presenti una serie di caratteristiche¹⁹.

Anzitutto occorre che l'ambiente in cui le azioni mobbizzanti si realizzano sia il luogo ove si svolge e si attua il rapporto lavorativo. Il *mobbing* può avvenire solo sul posto di lavoro, benché si tratti di un disagio che è in grado di investire in modo grave ogni aspetto della vita del mobbizzato, *in primis* la sua vita familiare e privata.

È altresì necessario che le azioni siano poste in essere con una strategia persecutoria; vi deve essere l'intenzionalità di colpire un preciso lavoratore. Ciò fa sì che tra i due protagonisti della vicenda di *mobbing*, *mobber* e mobbizzato, vi sia un dislivello di potere tale da far sì che la vittima si trovi sempre in una posizione di svantaggio. Ove invece i due soggetti si fronteggiassero ad armi pari con reciproci attacchi certamente non si potrebbe parlare di *mobbing* ma, tutt'al più, di concorrenza e competizione.

Occorre, altresì, che il fine perseguito dal *mobber* sia quello di arrecare un danno concreto, la cui massima realizzazione si manifesta con le dimissioni della vittima²⁰.

¹⁹ Sul punto si veda H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, pag. 47 e ss., e H. EGE, *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in *Lav. nella giur.*, n. 4, 2003.

²⁰ In alcuni casi può darsi che l'uscita della vittima di *mobbing* dal mondo del lavoro non sia il fine precipuo del *mobber*. Può infatti accadere che anche il semplice demansionamento o trasferimento ad un altro ufficio portino l'aggressore a sentirsi soddisfatto. Dunque, benché l'allontanamento dal posto del lavoro sia la conseguenza che maggiormente si manifesta l'intento del *mobber* può consistere anche semplicemente nel procurare fastidio al mobbizzato, nel metterlo in ridicolo o nell'isolarlo.

Altri due requisiti necessari affinché possa parlarsi di *mobbing* sono la frequenza e la durata.

In merito al primo parametro Leymann²¹ stabilì che era necessario che il soggetto subisse azioni ostili almeno una volta a settimana.

Distaccandoci da un così rigido criterio di individuazione oggi, invece, si ritiene sufficiente che le azioni ostili si verificino almeno alcune volte al mese. Il *mobbing* infatti non è un complesso di singole azioni indipendenti ma è una strategia sistematica e premeditata.

Le azioni, inoltre, oltre ad essere frequenti devono anche avere una certa durata, ciò vuol dire che è necessario che le azioni vessatorie si compiano ripetutamente in un certo arco di tempo. Originariamente era stato stabilito che per potersi parlare di *mobbing* occorresse che i comportamenti fossero stati attuati per un periodo minimo di sei mesi. Oggi, tuttavia, si ritiene che il fenomeno non possa collegarsi rigidamente ad un preciso periodo temporale, di conseguenza occorrerà analizzare caso per caso, sebbene sia preferibile che le azioni ostili e vessatorie si siano manifestate almeno per un periodo minimo di tre mesi.

Infine, come già illustrato, vi deve essere uno sviluppo della vicenda in fasi successive.

²¹ Lo stesso Leymann per semplificare l'operazione di riconoscimento di un episodio di *mobbing* ha elaborato il cosiddetto LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorism*) consistente in una lista di 45 azioni ostili, suddivise in cinque categorie: attacchi ai contatti umani e alla possibilità di comunicare; isolamento sistematico; cambiamenti delle mansioni lavorative; attacchi alla reputazione; violenze e minacce di violenza. Tale modello è stato successivamente modificato da Ege il quale ha aggiunto ulteriori possibili azioni ostili (creando il LIPT Ege), ritenendo che possa parlarsi di *mobbing* qualora la vittima affermi di aver subito azioni riconducibili ad almeno due delle categorie indicate dal LIPT Ege. Lo stesso autore ha stabilito un'eccezione a questa regola nell'ipotesi del c.d. «sasso nello stagno» in cui l'azione può essere singola, purché siano presenti gli altri requisiti richiesti e purché sia affiancata da almeno altre due azioni ostili di supporto rientranti in una categoria diversa da quella dell'azione principale.

Il *mobbing*, a seconda della posizione lavorativa occupata rispettivamente dal *mobber* e dalla vittima, può essere distinto in varie tipologie.

Si parla di *mobbing* orizzontale quando le azioni vessatorie vengono commesse da un lavoratore nei confronti di un collega che per motivi svariati – ad esempio perché particolarmente brillante o perché diverso per motivi di natura politica, religiosa o razziale – incominci ad apparire scomodo e dunque da eliminare. Caratteristica di questa forma di *mobbing* è, dunque, la parità di condizione o di grado tra vittima e *mobber* (o *mobbers*)²².

Quando invece il soggetto mobbizzato e il *mobber* si trovano su un diverso grado gerarchico, si configurerà un'ipotesi di *mobbing* verticale.

In tal caso si deve distinguere tra *mobbing* verticale discendente (o dall'alto), che è quello attuato da un superiore gerarchico nei confronti di un lavoratore subordinato (definito più propriamente *bullying*), e *mobbing* verticale ascendente²³ (o dal basso) che si manifesta quando, invece, viene messa in discussione l'autorità del superiore.

In quest'ultima ipotesi, normalmente, il *mobbing* viene posto in essere da una pluralità di soggetti nei confronti della vittima designata.

Qualora le condotte costituenti *mobbing* siano attuate sia in senso orizzontale che verticale può parlarsi di *mobbing* combinato.

Una particolare ipotesi di *mobbing* verticale discendente è costituita dal *bossing*: questa è una forma di *mobbing* posta in essere direttamente dall'azienda

²² Harald Ege, invero, per riferirsi a questa forma di *mobbing* utilizza l'espressione *mobbing* tra pari anziché quella di *mobbing* orizzontale. H. EGE, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, cit., pag. 127 e ss.

²³ Trattasi di una situazione poco frequente anche perché come rilevato in T. GRECO, *Le violenze psicologiche nel mondo del lavoro. Un'analisi sociologico-giuridica del fenomeno mobbing*, Milano, 2009, Giuffrè, pag. 13, normalmente l'agredito possiederà tutti gli strumenti per potersi difendere, per cui viene da chiedersi se sia possibile parlare effettivamente di *mobbing*.

o dai vertici aziendali. Normalmente questa è una strategia aziendale attuata al fine di evitare un licenziamento e portare il dipendente a volontarie dimissioni²⁴. Il ricorso al *bossing*, inoltre, può avvenire anche al fine realizzare delle operazioni su più larga scala, come la riduzione di personale, il ringiovanimento o la riorganizzazione di interi uffici²⁵.

Con riguardo alla vittima si deve ulteriormente distinguere tra *mobbing* individuale e *mobbing* collettivo. La prima forma di *mobbing* ha per destinatario un singolo lavoratore, nel secondo caso, invece, viene preso di mira un gruppo di lavoratori.

Si può altresì distinguere tra *mobbing* diretto quando il comportamento vessatorio venga attuato direttamente nei confronti della vittima designata e *mobbing* indiretto quando detto comportamento sia attuato nei confronti di familiari e amici della vittima.

Distinguendo in base alle finalità che muovono il *mobber* può distinguersi tra *mobbing* affettivo e *mobbing* strategico²⁶.

La causa del *mobbing* affettivo va rinvenuta nella personalità del *mobber* che spesso presentando una personalità difficile o non possedendo le caratteristiche effettivamente necessarie per il ruolo da lui rivestito finisce col far ricadere le sue paure, invidie e insicurezze nei confronti del soggetto mobbizzato.

²⁴ Cfr. H. EGE, *ult. op. cit.*, pag. 122 e ss.

²⁵ Cfr. P. G. MONATERI, *Il mobbing come "quadro ermeneutico": un approccio interpretativo alle "persecuzioni morali" sul lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI, U. OLIVA, Giuffrè, 2007, pag. XXI.

²⁶ Si veda M. G. CASSITTO, *Esiste un mobbing di genere?*, in *Le discriminazioni di genere sul lavoro dall'Europa all'Italia*, Roma, Ediesse, 2005, pag. 53 e ss.

Il *mobbing* strategico invece risponde ad un progetto aziendale volto all'allontanamento del dipendente dall'azienda senza però ricorrere alle tradizionali vie legali di risoluzione di un rapporto di lavoro.

Infine un'ulteriore distinzione può effettuarsi ponendo l'attenzione alle aree di vita del soggetto mobbizzato che vengono prese di mira²⁷.

Può colpirsi direttamente la persona attraverso dirette offese e umiliazioni aventi ad oggetto il suo modo di essere, di relazionarsi.

Può invece prendersi di mira l'attività lavorativa attraverso rimproveri ingiustificati, attribuzione di compiti non rientranti nelle competenze del soggetto o assegnazione di impossibili scadenze.

Infine può essere colpita la stessa area della sicurezza del lavoratore sia attraverso ingiustificate minacce di licenziamento sia, talvolta, vere e proprie minacce fisiche ed abuso di provvedimenti disciplinari.

Prescindendo dalle possibili categorie di *mobbing* che la dottrina è giunta a distinguere, deve, indubbiamente, riconoscersi che il *mobbing*, in qualsiasi forma si manifesti, è un fenomeno difficile da dimostrare soprattutto perché spesso non ci si trova innanzi ad atti illegittimi, ma ad atti neutri, il che rende ancor più difficoltoso distinguere quelle azioni e quei comportamenti che arrecano concretamente dei danni risarcibili, da quelle che rientrano nella normale gestione, seppur conflittuale, dei rapporti di lavoro²⁸.

È importante comprendere che il *mobbing* non rappresenta un nuovo nome con il quale riferirsi ad eventi di danno da tempo metabolizzati all'interno di tipologie fenomeniche già adeguatamente inquadrata ed etichettata, né,

²⁷ *Ibidem.*

²⁸ Cfr. F. BUFFA e G. CASSANO, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 2005, pag. 213.

tantomeno, una figura all'interno della quale ricondurre ogni evento, sia esso lecito o illecito, tale da incidere negativamente nei confronti dell'uomo lavoratore²⁹.

5. Panoramica delle iniziative legislative in Europa, in Italia e nelle singole regioni italiane

All'interno dell'ordinamento comunitario esistono molti principi sui quali può fondarsi una strategia di lotta al *mobbing*.

La Carta di Nizza del 2000³⁰, che elenca i diritti fondamentali dell'Unione Europea, riconosce, anzitutto, il diritto all'inviolabilità e al rispetto della dignità umana (art. 1), il diritto all'integrità psico-fisica della persona (art. 3), la libertà professionale e il diritto al lavoro (art. 15) e infine il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque, cioè sane, sicure e dignitose (art. 31). Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), inoltre, all'art. 151 pone come obiettivi dell'Unione «la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione»³¹.

Negli ultimi anni però l'attenzione verso il fenomeno del *mobbing* è andata sempre più crescendo al punto da far ritenere insufficienti tali norme di principio, e da manifestare la necessità di una normativa più apposita e specifica per tale

²⁹ Cfr. M. BONA, P. G. MONATERI e U. OLIVA, *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2002, pag. 38.

³⁰ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Nizza, 18 dicembre 2000 (2000/C 364/01).

³¹ Versione consolidata del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, TFUE, 30 ottobre 2010. L'art. 151 corrisponde all'art. 136 del precedente Trattato CE.

problema. Questo incremento di interesse è da ricondurre agli allarmanti dati statistici raccolti dalla Fondazione di Dublino, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in un arco di 12 mesi tra l'anno 2000 e l'anno 2001. Dal sondaggio svolto, è emerso che almeno l'8% dei lavoratori europei (pari a 12 milioni di persone) è stato vittima di *mobbing* sul posto di lavoro, sebbene si possa ritenere che si tratti di un dato sottostimato, dal momento che la statistica non ha tenuto conto del lavoro in nero.

L'incremento dell'attenzione comunitaria nei confronti del *mobbing* ha portato, allora, all'adozione di una Risoluzione del Parlamento europeo, intitolata «*Mobbing* sul posto di lavoro»³². Con questo documento il Parlamento Europeo ha preso atto di tale fenomeno ed ha individuato le cause dell'aumento della frequenza del *mobbing* in due caratteristiche specifiche della moderna organizzazione del lavoro: la precarietà dell'impiego e la scarsa efficienza delle organizzazioni produttive. Nel medesimo documento, inoltre, si è rilevato come vi sia un'ampia diversità nell'approccio dei vari stati membri in relazione al fenomeno in questione, dovuta alla maggiore sensibilizzazione presente in alcune nazioni e alla differenza dei sistemi culturali e sociali e si è sottolineato, inoltre, come le vessazioni sul lavoro abbiano conseguenze deleterie non solo per i lavoratori, incrementando l'ansia e lo stress sul posto di lavoro, ma anche per i datori di lavoro, poiché provocano assenteismo e riduzione della produttività dei lavoratori nonché la necessità di erogare indennità per i dipendenti licenziati.

Di conseguenza, il Parlamento ha richiamato gli stati membri affinché tutti adottino – o integrino qualora sia già presente – una legislazione ad hoc per

³² Risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283, 20 settembre 2001, «*Harassment at the workplace*» (2001/2339).

combattere il fenomeno dell'*harassment at workplace*, individuandone una definizione standardizzata che possa finalmente essere riconosciuta a livello europeo. Ha raccomandato inoltre che le parti sociali, i poteri pubblici e le imprese adottino misure di prevenzione idonee a creare un ambiente di lavoro sano e sereno, nonché individuino una struttura di sostegno e aiuto per le vittime del *mobbing*.

A questa risoluzione è susseguita una comunicazione della Commissione dell'Unione Europea³³, che ha sostanzialmente ripreso le linee guida in materia di salute e benessere sul luogo di lavoro individuate dal documento parlamentare.

In tale documento si è ribadito che «le varie forme sotto cui si presentano le malattie psicologiche e la violenza sul lavoro rappresentano oggi un problema particolare che giustifica un'iniziativa legislativa».

La risoluzione parlamentare però, a causa del suo carattere non precettivo, non è stata accolta dalla maggior parte degli stati membri, che si trovano tutt'ora privi di una legislazione specifica per il fenomeno del *mobbing*. È proprio per questa ragione che si auspica l'intervento di una direttiva specifica, che quindi obblighi gli stati a dotarsi di una legislazione puntuale e uniforme.

In Italia non esiste, attualmente, una apposita normativa nazionale in materia di *mobbing*. Ciò nonostante, deve ricordarsi che, sin dalla XIII Legislatura, sono state presentate in Parlamento diverse proposte di legge volte alla repressione di tale fenomeno. Nessuna di esse, però, fino ad ora, è riuscita a

³³ Comunicazione della Commissione dell'Unione Europea, 11 marzo 2002, dal titolo «Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006».

completare il suo *iter* venendo a colmare una lacuna sempre più avvertita sia da un punto di vista giuridico che sociale.

Nel corso della XIII Legislatura sono state otto le proposte in materia, alcune volte a disciplinare il problema in un'ottica prettamente penalistica, altre, invece, volte ad occuparsi delle ripercussioni squisitamente civilistiche.

Anzitutto va ricordata la prima proposta di legge che ha, in un qual modo, aperto la strada a tutte quelle che le sono susseguite. Trattasi della proposta di legge n. 1813 del 9 luglio 1996³⁴, la quale (caratterizzatasi per la notevole brevità contenutistica, trattandosi di un unico breve articolo) mirava ad inquadrare il *mobbing* quale reato penalistico prevedendo l'applicazione in capo al *mobber* della sanzione della reclusione da uno a tre anni.

Le successive proposte di legge n. 6667³⁵ e n. 7235³⁶ si ponevano sulla stessa linea sanzionando il *mobbing* quale reato penale ed elencando una serie di comportamenti idonei ad integrarlo.

Di differente impostazione sono stati, invece, gli altri disegni di legge³⁷ proposti nel corso della medesima legislatura, i quali hanno disciplinato il

³⁴ Proposta di legge n. 1813, presentata il 9 luglio 1996, di iniziativa dei deputati Cicu ed Altri «Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro».

³⁵ Proposta di legge n. 6667, presentata il 5 gennaio 2000, di iniziativa del deputato Fiori «Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche».

³⁶ Proposta di legge n. 7235, presentata il 26 luglio 2000, di iniziativa dei deputati Volontà ed Altri «Disposizioni per la tutela dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro».

³⁷ Trattasi di: disegno di legge n. 4265, presentato il 13 ottobre 1999, di iniziativa dei senatori Tapparo ed Altri «Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa»; disegno di legge n. 4313, presentato il 2 novembre 1999, di iniziativa del senatore De Luca «Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica»; disegno di legge n. 4512, presentato il 2 marzo 2000, di iniziativa dei senatori Tomassini ed Altri «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica»; disegno di legge n. 6410, presentato il 30 settembre 1999, di iniziativa dei senatori Benvenuto ed Altri «Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica» e proposta di legge n. 4802, presentata il 25 settembre 2000, di iniziativa del senatore Magnalbò «Norme per contrastare il fenomeno del *mobbing*».

mobbing quale illecito civile prevedendo l'applicazione in capo al *mobber* di misure previste per la responsabilità disciplinare.

Tali proposte si caratterizzano, non soltanto per aver fornito una precisa definizione del *mobbing* ma, altresì, per aver indicato le azioni di prevenzione ed informazione necessarie al fine di prevenire e controllare tale fenomeno ed i suoi effetti.

Anche nel corso della Legislatura successiva, la XIV, si è assistito ad una proliferazione di proposte di legge in materia di *mobbing*, alcune delle quali costituiscono la riproduzione di proposte e disegni di legge presentati dalle stesse forze politiche nella XIII Legislatura³⁸.

Tutte le proposte avanzate nel corso di tale legislatura, con la sola eccezione del disegno di legge n. 1290³⁹ (che introduce alcuni elementi di differenziazione rispetto alle altre proposte) si caratterizzano per un approccio al fenomeno di tipo esclusivamente civilistico. Il *mobbing* viene qualificato quale illecito civile; viene definito in modo preciso e puntuale il concetto di violenze morali e persecuzioni psicologiche, idonee ad integrare forme di *mobbing* sia orizzontale che verticale; vengono previste responsabilità disciplinari nei

³⁸ Trattasi del disegno di legge n. 924 del 5 dicembre 2001 che ripropone il precedente n. 4265 del senatore Tapparo; del disegno di legge n. 122 del 6 giugno d'iniziativa del senatore Tomassini che ripropone il proprio precedente n. 4512; della proposta di legge n. 422 del 9 luglio 2001 del senatore Magnalbò che ripropone il proprio precedente n. 4802.

³⁹ Il disegno di legge n.1290, di iniziativa del senatore Eufemi intitolato «Norme generali contro la violenza psicologica» contiene tre elementi di novità.

Innanzitutto, agli autori dei comportamenti illeciti è riconosciuta una responsabilità penale e, quindi, vi è la previsione del *mobbing* come reato.

In secondo luogo, vi è la presa in considerazione di una fattispecie di *mobbing*, poco diffusa in Italia, che è perpetrata da chiunque, trovandosi in posizione lavorativa gerarchicamente subordinata, eserciti violenza psicologica su taluno dei lavoratori gerarchicamente sopraordinati.

Invece, il terzo elemento di novità è il *mobbing* esterno, che si ha quando un'organizzazione partitica o sindacale adotti «strategie con lo scopo di provocare trasferimenti o dimissioni o licenziamenti di uno o più lavoratori, ovvero altre misure amministrative pregiudizievoli nei loro confronti, per esercitare potere ingiustificato tra il personale interessato». Cfr. R. STAIANO, *Dequalificazione professionale e mobbing*, Halley, Matelica, 2006, pag. 75 e ss..

confronti del *mobber*; si prevedono adeguate azioni di tutela con la possibilità per il lavoratore di scegliere o le procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi oppure il ricorso al giudice del lavoro; si prevede il ripristino delle situazioni professionali colpite dalle azioni di *mobbing* e il loro risarcimento; si afferma la possibilità dichiarare la nullità o l'annullabilità di tutti quegli atti e provvedimento che possono condizionare il lavoratore colpito da *mobbing* di prevedere la pubblicità nell'azienda dei provvedimenti di condanna assunti dal giudice; vengono attribuite ai datori di lavoro, alle rispettive rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ed, in alcuni casi anche ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza (RLS) le azioni di prevenzione e di informazione che vanno attuate per prevenire e controllare il *mobbing* ed i suoi effetti.

Tutte queste proposte e disegni di legge, tuttavia, non sono giunte ad approvazione ed anche nelle successive legislature si è assistito, ma senza esito positivo, ad un proliferare di proposte legislative volte ad una repressione del fenomeno sia attraverso una forma tipizzata di responsabilità civile, sia attraverso il riconoscimento di uno specifico reato di *mobbing*.

Nell'attuale Legislatura, la XVII, è stata già presentata una prima proposta di legge la n. 436⁴⁰, la quale giace in attesa di giudizio. Trattasi di una proposta che, al pari di altre precedentemente sottoposte al vaglio parlamentare, affronta il problema in un ottica meramente civilistica (non prevedendo l'introduzione di un apposito reato di *mobbing*). Essa si sforza di definire il concetto di molestia morale e violenza psicologica nel luogo di lavoro⁴¹ senza però addivenire ad una

⁴⁰ Proposta di legge n. 436, presentata il 21 marzo 2013, di iniziativa del deputato Mongiello «Norme per la tutela dei lavoratori da molestie morali e violenze psicologiche nell'attività lavorativa».

⁴¹ L'art. 2, comma 1 parte prima, della proposta statuisce che: «Agli effetti della presente legge, si

descrizione restrittiva e sistematica, ponendo alcune esemplificazioni che però non esauriscono il campo delle azioni idonee a causare *mobbing*, la cui valutazione potrà essere rimessa caso per caso alla decisione discrezionale dell'organo giudicante.

Trattasi, come già osservato, di una proposta che tuttavia non presenta rilevanti caratteri di novità rispetto ad altre precedentemente elaborate che non hanno ottenuto approvazione dalle camere parlamentari, ragion per cui anch'essa rischia di aggiungersi alle numerose proposte che l'hanno preceduta senza addivenire ad un esito differente.

In attesa di un'apposita normativa statale, alcune regioni hanno provveduto a legiferare in materia di *mobbing*. Sono però sorti dei conflitti di attribuzione tra lo Stato e le regioni in merito alla riconducibilità o meno alla sfera di competenza esclusiva dello Stato della disciplina del *mobbing*.

La prima regione che si è premurata di disciplinare tale fenomeno è il Lazio. Nel 2002, invero, è stata emanata la legge regionale Lazio n. 16 dell'11 luglio intitolata «Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro». Tale legge, articolata in sette articoli, all'art. 2⁴²

intendono per molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico. Per avere il carattere di molestia morale e violenza psicologica, gli atti di cui al primo periodo devono avere il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno al lavoratore nella propria carriera, autorevolezza, e rapporto con gli altri».

⁴² Art. 2 legge regionale Lazio 11 luglio 2002, n. 16: «1. Ai fini della presente legge per *mobbing* s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. 2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti

forniva una definizione del *mobbing*, fornendo un corposo elenco di possibili atti e comportamenti idonei a concretare, ove protratti nel tempo, fattispecie di *mobbing*. Era altresì incentivata l'attività di prevenzione del *mobbing* da parte degli enti locali, nonché prevista l'istituzione da parte delle aziende sanitarie locali di appositi centri per fornire assistenza al lavoratore mobbizzato.

Tale legge regionale, a seguito di ricorso presentato alla Corte Costituzionale dal Presidente del Consiglio dei Ministri, è stata dichiarata costituzionalmente illegittima con la sentenza n. 359 del 2003.

L'incostituzionalità, a detta del ricorrente, andava ravvisata nel fatto che la legge regionale Lazio avrebbe leso la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento ed organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con violazione dell'art. 117, comma secondo, lett. g) e l) Cost., nonché sulla circostanza che, rientrando la disciplina del *mobbing* nella tutela della salute e nella tutela e nella sicurezza del lavoratore, materie di legislazione concorrente, tale legge, prevedendo una definizione del *mobbing*, avrebbe fissato essa stessa i principi fondamentali anziché attendere che questi fossero stabiliti dallo Stato.

La Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi sulla questione, ha asserito come debba «ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere

od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione».

sul terreno dei principi fondamentali, che è quanto si è verificato nel caso di specie». La legge regionale impugnata, contenendo nell'art. 2 una definizione generale del fenomeno *mobbing* che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni, è apparsa, dunque, viziata da illegittimità costituzionale.

Successivamente altre regioni, non facendosi scoraggiare dall'esito negativo a cui è andata incontro la legge regionale Lazio, hanno approvato delle proprie leggi per contrastare il *mobbing*.

Le regioni che si sono munite di una legge avente una simile finalità sono, ad oggi, l'Abruzzo⁴³, l'Umbria⁴⁴, il Friuli Venezia Giulia⁴⁵, ed il Veneto⁴⁶.

Ad eccezione della legge del Veneto, per tutte le altre è stata sollevata, così come accaduto in precedenza per la legge del Lazio, questione di legittimità costituzionale da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri.

La Corte Costituzionale non ha, però, ritenuto fondate dette questioni asserendo, di volta in volta, che la normativa censurata non conteneva una definizione del *mobbing* ma si limitava a disciplinare soltanto alcuni suoi aspetti generali senza eccedere dalle competenze regionali ordinarie (o, nel caso del Friuli-Venezia Giulia, da quelle previste dallo statuto speciale).

L'attenzione al problema, anche a seguito dell'opera di sensibilizzazione realizzata dagli organi dell'Unione Europea, certamente esiste e gli stessi interventi regionali volti ad una disciplina sommaria del *mobbing* in attesa di una

⁴³ Legge regionale Abruzzo 11 agosto 2004, n. 26, «Interventi della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno *mobbing* e lo stress psico-fisico sui luoghi di lavoro».

⁴⁴ Legge regionale Umbria, 28 febbraio 2006, n. 18, «Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di *mobbing*».

⁴⁵ Legge regionale Friuli-Venezia Giulia 8 aprile 2005, n. 7, «Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro».

⁴⁶ Legge regionale Veneto, 22 gennaio 2010, n. 8, «Prevenzione e contrasto dei fenomeni di *mobbing* e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro».

normativa nazionale, dimostrano come ci si stia muovendo, seppur lentamente, nella direzione prospettata dalle Istituzioni Comunitarie.

6. Gli interventi giurisprudenziali in materia di mobbing

A fronte dell'incidenza, sempre più ampia, che il *mobbing* è andato acquisendo nella civiltà contemporanea, inevitabilmente tale fenomeno, seppur in tempi relativamente recenti, è giunto all'attenzione delle aule giudiziarie.

Sebbene, come più volte osservato, all'interno dell'ordinamento nazionale manchi un'apposita regolamentazione legislativa del *mobbing*, ciò non ha impedito alla giurisprudenza di pronunciarsi su tale questione. Sono, infatti, numerose le pronunce che, oramai, riconoscono come assodata l'esistenza del *mobbing* e che provvedono a riconoscere la risarcibilità dei danni dallo stesso derivanti.

Da un punto di vista giuridico il *mobbing* è stato definito quale *legal framework*⁴⁷, vale a dire una cornice giuridica idonea a permettere di valutare la condotta illecita nella sua interezza, nel suo svilupparsi in modo ripetitivo.

L'introduzione di tale concetto ha fatto sì che all'interno delle Corti giudiziarie una serie di condotte, precedentemente valutate individualmente e come autonome fattispecie di responsabilità, siano state analizzate in maniera unitaria.

Con l'introduzione del concetto del *mobbing* si è iniziato ad attribuire rilievo ad un insieme di fatti non altrimenti decodificabile in maniera unitaria

⁴⁷ Tale è la definizione del *mobbing* rinvenibile in P. G. MONATERI, M. BONA e U. OLIVA, *Il mobbing come legal framework: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2000, pag. 547 e ss.

prescindendo dalla liceità o illiceità delle singole condotte. Il *mobbing*, invero, costituendo una chiave di lettura unitaria, consente di andare oltre il dato della legittimità o illiceità delle singole condotte attraverso le quali si è attuata la strategia del *mobber*⁴⁸. Ad essere valutato è il complesso di azioni mobbizzanti realizzate; ciò che va ricercato è la logica unitaria che permette di ricondurle all'interno di un'unica cornice⁴⁹.

Le prime sentenze ove un organo giudiziario ha fatto utilizzo del termine *mobbing* al fine di sanzionare le vessazioni subite da un lavoratore sono state emesse dal Tribunale di Torino.

La prima sentenza di tale organo risale al 16 novembre 1999. La vicenda giunta all'attenzione del Tribunale ha visto per protagonista una donna impiegata presso una società privata, con mansioni di stampaggio per mezzo di una macchina. Tale donna era tenuta a prestare il proprio lavoro in un luogo stretto ed angusto, tale da impedirle qualsiasi contatto con l'ambiente esterno. Essa inoltre venne a subire reiterati maltrattamenti ed ingiurie da parte del diretto superiore gerarchico. Tale situazione lavorativa causava nella donna una crisi depressiva a seguito della quale la stessa decideva di rassegnare le proprie dimissioni. Nella sentenza il Tribunale di Torino per primo utilizza il termine *mobbing* ritenendolo sussistente nel caso di specie.

⁴⁸ Cfr. M. BONA, P. G. MONATERI e U. OLIVA, *La responsabilità civile nel mobbing*, cit., pag. 34.

⁴⁹ L'utilità concettuale del *mobbing* quale *legal framework* è stata sottolineata in alcune sentenze tra le quali quella del Tribunale di Forlì, sezione lavoro, del 10 marzo 2005, ove si è affermato: «ritiene questo giudice che il concetto di *mobbing* non si esaurisca in una comodità lessicale ma contenga un valore aggiunto perché consente di arrivare a qualificare come tale ed a sanzionare anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, potevano anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto appunto "mobbizzante", assumono un particolare valore molesto ed una finalità persecutoria che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il *mobbing* consente di valutare».

Il merito di tale pronuncia, dunque, va rinvenuto nel riconoscimento del fenomeno del *mobbing*, così come analizzato dalle scienze mediche e psicologiche, ad opera del giudice relatore, il quale, a conclusione del proprio percorso argomentativo, condannò la società, presso la quale la parte attrice era impiegata, a risarcire a quest'ultima il danno biologico patito.

In tale sentenza il Tribunale, aderendo alla nozione di *mobbing* prospettata dagli psicologi, ha riconosciuto la circostanza che «spesso nelle aziende accade (...) che il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio»⁵⁰.

Poco più di un mese dopo il medesimo Tribunale si pronunciò con un'altra sentenza⁵¹ nella quale veniva riconosciuta un'altra ipotesi di *mobbing*.

Protagonista della vicenda oggetto di pronuncia è stata anche in questo caso una donna la quale, a seguito delle dimissioni del proprio convivente dalla società ove entrambi erano impiegati e conseguente assunzione dello stesso da parte di un'azienda concorrente, veniva convocata dal presidente della società che ne sollecitava le dimissioni. Rifiutandosi di porre in atti la richiesta, la donna in seguito al colloquio cadeva in un grave stato depressivo che la portava a lunghe assenze per malattia. Al suo rientro le veniva attribuita una mansione differente e meno consona a quelle che erano le sue capacità professionali poiché nel

⁵⁰ Tribunale di Torino, sezione III, sentenza del 16 novembre 1999, in *Foro it.*, 2000, I, 1555.

⁵¹ Tribunale di Torino, sezione III, sentenza del 30 dicembre 1999, in *Danno e resp.*, 2000, 406.

frattempo il suo precedente impiego era stato assegnato ad una nuova dipendente. Verificato il dissidio derivante dal trasferimento del convivente presso una società concorrente, il Tribunale, anche in questo caso, riconduceva il comportamento subito dalla dipendente all'interno della nozione di *mobbing* e riconosceva il dovuto risarcimento danni alla stessa.

Queste due sentenze del Tribunale di Torino hanno avuto un impatto decisivo per la tutela dei lavoratori in quanto hanno fatto sì che comportamenti precedentemente privi di tutela o al più ricondotti ad ipotesi di demansionamento venissero inquadrati dentro l'ampio concetto di *mobbing*, ottenendo in tal modo una più adeguata tutela.

A partire da questo momento le pronunce aventi ad oggetto casi di *mobbing* hanno subito un notevole incremento .

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, prendendo a modello le sentenze torinesi, ha, infatti, iniziato a ricondurre alla fattispecie *mobbing* tutta una serie di comportamenti attuati nel contesto lavorativo che dapprima risultavano di difficile inquadramento, specie al fine di accordare una eventuale richiesta risarcitoria.

È, dunque, indubbio che il riconoscimento del fenomeno *mobbing* all'interno delle aule giudiziarie abbia determinato un ampliamento notevole della tutela dei lavoratori.

Tra le sentenze di merito che hanno, successivamente, fornito importanti spunti per un approfondimento della nozione di *mobbing* va, anzitutto, menzionata la decisione del Tribunale di Como del 22 febbraio 2003. In detta pronuncia vengono ravvisati due requisiti non sussistenti nella nozione mutuata

dalla psicologia. Il giudice di merito, infatti, asserisce che per potersi parlare di *mobbing* occorre che l'azione mobbizzante sia realizzata non già da un singolo soggetto ma da una pluralità di persone (carattere collettivo) ed occorre altresì l'esistenza di un dolo generico, rinvenibile nell'*animus nocendi*, accompagnato dal dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore al fine di emarginarlo dal gruppo ed allontanarlo dall'impresa⁵².

In mancanza di questi due requisiti, per il giudice relatore non è configurabile un'ipotesi di *mobbing*, ma si può al più ricadere nella fattispecie delle molestie.

La pronuncia in questione per quanto lodevole nel tentativo di fornire una più precisa definizione del fenomeno tuttavia sembra discostarsi troppo dalla nozione di *mobbing* sviluppata in precedenza. Non vi è, invero, alcun dubbio che l'azione mobbizzante possa essere realizzata da un unico *mobber*, così come, per quanto concerne il secondo requisito prospettato in sentenza, gli stessi psicologi che hanno dedicato lunghi studi a tale problematica riconoscono che la fuoriuscita della vittima dal mondo del lavoro può rientrare tra gli obiettivi principali del *mobber*, ma non necessariamente deve essere presente, potendo il *mobber* mirare a differenti scopi.

Merita altresì di essere citata la sentenza del Tribunale di Forlì del 15 marzo 2001 la quale ha definito il *mobbing* come «quel comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce delle conseguenze negative

⁵² Tribunale di Como, 22 febbraio 2003, in *Mass. Giur. Lav.* 2003, 328.

anche di ordine fisico da tale situazione. Si richiama il concetto che in etologia è conosciuto come il rifiuto del branco nei confronti di un animale della stessa specie che ne viene scacciato⁵³».

Questa pronuncia merita di essere citata poiché per la prima volta, a differenza di quanto avvenuto nelle altre vicende giudiziali aventi ad oggetto episodi di *mobbing*, il Giudice ha deciso di avvalersi dell'ausilio di un consulente tecnico di ufficio al fine di accertare l'esistenza del *mobbing*, ritenendo necessario un'analisi interdisciplinare dei fatti che lo determinano ed un supporto scientifico non avente natura legale ma psicologica e sociologica.

A fronte dello sviluppo di una sempre maggiore consapevolezza sociale del fenomeno, esso ben presto è giunto anche all'attenzione della Corte di Cassazione.

Una delle prime pronunce in cui la Suprema Corte si è avvalsa di tale termine è la sentenza n. 143 dell'8 gennaio 2000⁵⁴.

In tale pronuncia, tuttavia, la Corte è giunta a negare l'esistenza del *mobbing* ritenendo non integrato l'onere probatorio gravante in capo al soggetto che aveva mosso l'accusa⁵⁵.

Un'altra pronuncia ove la Corte di Legittimità ha affrontato tale problema tentando di fornirne una definizione, pur giungendo anche in questo a caso a

⁵³ Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001, in *Resp. Civ. e prev.*, 2001, 1028.

⁵⁴ Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in *Guida al lavoro*, 2000, n. 4, 21.

⁵⁵ La vicenda ha per protagonista una lavoratrice che contestava il licenziamento inflittole per avere diffamato il suo capo accusandolo, senza però riuscire adeguatamente a dimostrare le accuse, di aver attuato nei suoi confronti molestie sessuali e discriminazioni. La Corte di Cassazione ha rilevato come occorrono delle prove concrete a supporto delle accuse mosse, sebbene la stessa Corte ha riconosciuto la difficoltà di trovare testimoni a causa delle «sacche di omertà» che molto spesso caratterizzano gli ambienti di lavoro. Il giudice di legittimità ha, però, escluso che rientri nell'onere della prova incombente sul danneggiato anche la dimostrazione dell'elemento soggettivo.

negarne l'esistenza nel caso concreto, è la sentenza n. 4774 del 6 marzo 2006⁵⁶. In tale sentenza la Cassazione ha asserito che affinché possa considerarsi integrato un episodio di *mobbing* occorre «l'accertamento di una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 cod. civ.; tale illecito, che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro, si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze dannose deve essere verificata considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specialmente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza di una violazione di specifiche norme di tutela del lavoratore subordinato».

Nella definizione di *mobbing* adottata dalla sentenza in commento, quel che va rilevato è che la Cassazione riconosce la possibile esistenza di una fattispecie di *mobbing* indipendente dalla violazione di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del lavoro subordinato; viene inoltre specificato che la principale distinzione tra una condotta lecita del datore di lavoro (o di uno o più colleghi della vittima) e quella «mobbizzante» va individuata nell'elemento dell'intento persecutorio. Ed è proprio questo intento persecutorio

⁵⁶ Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774, in *Mass. Giur. It.*, 2006.

quel *quid* in più che connota il *mobbing*, indipendentemente da specifiche violazioni di obblighi contrattuali. Da ciò si ricava che il *mobbing* può dar luogo a un contesto di ostilità ambientale nel quale si realizzano specifiche violazioni contrattuali a danno del lavoratore, quale la dequalificazione, ma può altresì esso stesso consistere nell'unico fatto illecito.

Il riconoscimento da parte della Cassazione del *mobbing* quale fenomeno attinente il mondo del lavoro col trascorrere degli anni si è andato sempre più consolidando. In tempi relativamente recenti tale organo giudicante, occupandosi di tale problema, ha ribadito che costituisce *mobbing* la condotta del datore di lavoro, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolva, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare il cosiddetto terrorismo psicologico, e si caratterizzi, sul piano soggettivo, con la coscienza ed intenzione del datore di lavoro di arrecare danni – di vario tipo ed entità – al dipendente medesimo⁵⁷.

Come in precedenza accennato, nel nostro Stato fino ad oggi manca una normativa specifica in materia volta espressamente alla repressione e alla tutela dei lavoratori vittime di *mobbing*, tuttavia ciò non ha impedito l'elaborazione di alcuni testi di legge regionali volti a prevenire e contrastare il fenomeno.

Proprio una legge regionale in materia ha determinato un primo intervento sull'argomento anche da parte della Corte Costituzionale.

Trattasi della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il *mobbing* nei luoghi di lavoro) la quale forniva per la prima volta una definizione legale del *mobbing*, indicava, inoltre,

⁵⁷ Cass. civ., sez. lav., 7 agosto 2013, n. 18836.

gli atti ed i comportamenti idonei ad integrare la fattispecie e stabiliva una strategia per contrastare il fenomeno, prevedendo, a tal fine, la creazione di appositi centri volti a fornire assistenza al lavoratore vittima di vessazioni.

Tale legge, a seguito di impugnazione da parte del Governo per violazione dell'art. 117 Cost., è stata dichiarata costituzionalmente illegittima poiché, pur trattandosi di una materia di competenza concorrente tra Stato e regioni, la Corte Costituzionale ha ravvisato l'esigenza di un'unitarietà a livello nazionale circa la definizione di *mobbing*, definizione che nel testo legislativo in questione era stata invece predisposta ampiamente⁵⁸.

Nella pronuncia contenente la declaratoria di incostituzionalità la Corte Costituzionale, richiamandosi agli studi di sociologia, ha definito il *mobbing* come «un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima»⁵⁹.

Si tratta di una definizione che, sostanzialmente, non apporta nuovi contributi ma che è servita a confermare ulteriormente la cittadinanza del *mobbing* all'interno del mondo del diritto.

⁵⁸ Si veda la nota n. 27.

⁵⁹ Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 297.

7. Workplace bullying

Nel Regno Unito il termine *mobbing*, sebbene l'etimo della parola derivi da un verbo inglese, non ha trovato insediamento col significato che gli è riconosciuto quasi universalmente nel resto degli altri paesi, europei e non.

In Gran Bretagna la parola *mobbing* è spesso accompagnata dal termine *rioting*.

In passato con tali espressioni si faceva riferimento ad aggregazioni di componenti della plebe per scopi violenti e illegali, quali lesioni alle persone o alla proprietà dei feudatari, o atti di terrore e di allarme all'interno del quartiere ove l'assembramento prendeva luogo⁶⁰.

Sebbene i due termini siano usualmente utilizzati insieme, essi hanno significati diversi, e sono a volte applicati separatamente nel linguaggio giuridico; la parola *mobbing* può applicarsi per descrivere il raduno illegale e la violenza di un certo numero di persone, il termine *rioting*, invece, può utilizzarsi per far riferimento al comportamento di rivolta e scandaloso di un singolo individuo.

Il termine *mobbing*, quindi, nel linguaggio inglese è rimasto ancorato a quello che è il significato letterale dell'etimo proveniente dal verbo inglese *to mob* che difatti significa aggredire o assalire in gruppo.

In Inghilterra al fine di contrastare tale fenomeno esisteva il *Riot Act*, risalente all'anno 1714, che prevedeva che in presenza di gruppi di persone illegalmente riunite con scopi violenti le autorità pubbliche potessero intervenire al fine di disgregare il gruppo e sottoporre i componenti ad un'azione punitiva.

⁶⁰ *The general term mobbing and rioting includes all those convocations of the lieges for violent and unlawful purposes, which are attended with injury to the persons or property of the lieges, or terror and alarm to the neighborhood in which it takes place.* Tale la definizione contenuta in: Alls. Crim. Law, c. 23, p. 509.

Tale atto caduto in disuso è stato abrogato dal *Criminal Law Act* del 1967 .

Trattasi di un termine che, attualmente, non ha ampio utilizzo in Inghilterra ma che è maggiormente diffuso in Scozia ove ancora esiste espressamente il crimine di *mobbing and rioting*⁶¹ che si realizza quando un gruppo di soggetti crea uno stato di allarmismo nei confronti della folla al fine di realizzare scopi illegali o portare avanti un obiettivo legale ma con l'utilizzo di mezzi contrari alla legge, quali, ad esempio, violenza o intimidazione.

Tale concetto nel settore sportivo può trovare applicazione per far riferimento al comportamento violento di un gruppo di fan di una determinata squadra sportiva o di un determinato atleta, esso è, infatti, spesso utilizzato al fine di indicare atti vandalici realizzati dai componenti di un fan-club (generalmente di una squadra di calcio)⁶².

Nel contesto inglese, dunque, qualora venga utilizzato il termine *mobbing* esso va associato ad una forma di violenza vandalica e non a pressioni e violenze psicologiche sul luogo di lavoro.

Sebbene in Inghilterra il termine *mobbing* sia utilizzato in un'accezione differente ciò non vuol dire che tale paese sia immune dal problema delle vessazioni e delle violenze psicologiche attuate nel contesto lavorativo a danni di una vittima ben designata.

⁶¹ Tra le più recenti definizioni che sono state date del crimine vi è la seguente: «*a mob is essentially a combination of persons, sharing a common criminal purpose, which proceeds to carry out that purpose by violence, or by intimidation by sheer force of numbers. A mob has, therefore, a will and purpose of its own, and all members of the mob contribute by their presence to the achievement of the mob's purpose, and to the terror of its victims, even where only a few directly engage in the commission of the specific unlawful acts which it is the mob's common purpose to commit*» (Scottish Law Commission, Consultative memorandum n. 60, *Mobbing and Rioting*, June 1984).

⁶² Cfr. R. GIULIANOTTI, N. BONNEY e M. HEPWORTH, *Football, Violence and Social Identity*, London, Routledge, 1994, pag. 247 e s.

Per indicare tale fenomeno nel Regno Unito si è soliti fare ricorso al concetto di *workplace bullying*⁶³.

Si ritiene che tale termine sia stato coniato dalla giornalista televisiva Andrea Adams⁶⁴, che nel contesto britannico è stata la prima persona a diffondere e pubblicizzare il problema facendosi portatrice di una campagna contro detto fenomeno quando in seguito al successo del suo programma radiofonico *An Abuse of Power*⁶⁵ venne inondata di lettere contenenti le storie di inglesi che avevano sofferto di abusi nel luogo di lavoro.

Ella per prima in Inghilterra ha raccolto testimonianze di soggetti che erano state vittime di *workplace mobbing*⁶⁶, al fine di individuare le caratteristiche

⁶³ Nonostante il termine *bullying* possa essere ricondotto al nostro termine bullismo, attualmente utilizzato per descrivere comportamenti discriminatori e violenti nel contesto scolastico da parte di uno o più studenti a danno di uno scolaro più debole, in Inghilterra tale termine è altresì utilizzato per esprimere il concetto da noi indicato col termine *mobbing*. Conseguentemente in luogo della parola *mobber* viene utilizzata la parola bullo, per far riferimento al lavoratore che attua vessazioni e violenze psicologiche a danno di un altro lavoratore.

As Heinz Leymann once said, «in England you call it bullying, in Sweden we call it mobbing but it doesn't matter what you call it, the effects are the same».

⁶⁴ Andrea Adams nel 1988 venne messa a conoscenza di un episodio di *bullying* avvenuto in una banca dove circa 40-50 persone erano state terrorizzate dal manager del reparto; dopo avere indagato e verificato la storia coniò l'espressione *workplace bullying*. Successivamente tale problema ottenne maggiori attenzioni grazie ad un programma radiofonico a cui prese parte. In seguito all'enorme attenzione ottenuta scrisse un libro, pubblicato nel 1992, dal titolo *Bullying at work: how to confront and overcome it*, che è stato il primo libro ad analizzare tale fenomeno nel contesto britannico.

⁶⁵ Nel corso di una puntata di tale programma la Adams affermò che *«in order to solve a problem you have to be able to recognize it, and to be able to recognise it you have to be able to give it a name»*. Tale affermazione è una evidente dimostrazione di come sia fondamentale garantire che la popolazione sia in grado di conoscere il fenomeno e di capire l'impatto negativo che esso ha non soltanto nel mondo lavorativo ma in tutta la società. Riconoscere l'esistenza del problema è, infatti, il primo passo per cercare di trovare una soluzione dello stesso.

A fronte del notevole successo di tale trasmissione la BBC decise di finanziarne successivamente un'altra incentrata sulla stessa tematica e sempre presentata dalla Adams: *Whose Fault Is It Anyway?*

⁶⁶ Si veda A. ADAMS, *Bullying at work: how to confront and overcome it*, London, Virago Press Limited, 1992. L'autrice ha definito il *bullying at work* come un tumore maligno che si insinua su una persona molto prima che questa – o qualsiasi altra – sia in grado di comprendere da cosa dipendono gli effetti negativi che l'affliggono. Nel libro l'autrice ha raccolto le testimonianze di un serie di lavoratori (sia uomini che donne) che ad un certo punto della loro vita lavorativa si sono trovati vittime di *mobbing* al fine di fornire supporto ed aiuto ai tanti altri lavoratori trovatisi nella medesima situazione ma rimasti silenti per paura, vergogna o, magari, per mancata conoscenza del problema.

generali del problema e fornire consigli su come affrontare tale difficile e spesso ingestibile situazione.

Il termine *bully*⁶⁷ è utilizzato per descrivere una serie di comportamenti che possono andare da una persistente mancanza di volontà nel riconoscere le prestazioni ed i risultati altrui ad osservazioni critiche ripetute ed umilianti e comportamenti apertamente ostili.

Il *workplace bullying*⁶⁸ consiste, proprio nella regolare manifestazione, usualmente quotidiana, di questi inappropriati comportamenti aventi il solo fine di arrecare gratificazione ad un individuo, spesso inconsciamente insicuro, a spese di un altro soggetto.

Il *bullying*, dunque, può essere definito come un comportamento che mina costantemente la fiducia di un altro soggetto, riducendone l'autostima.

⁶⁷ Cfr. T. FIELD, *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, Oxfordshire, Success Unlimited, 1996, pag. 33.

Tim Field (24 aprile 1952 – 15 gennaio 2006) è stato un attivista anti-bullying e tra i principali specialisti di *workplace bullying* nel Regno Unito. Nel 1996 ha fondato l'*UK National Workplace Bullying Advice Line* e *Success Unlimited Website*.

⁶⁸ Sebbene manchi una definizione legislativa del fenomeno, numerose sono le definizioni rinvenibili nei regolamenti di varie aziende ed organi amministrativi. La *Manufacturing Science and Finance Union* (MSF) ha definito il *bullying* come: comportamenti persistenti, offensivi, abusivi, intimidatori o inappropriati, abuso di potere o applicazione di sanzioni ingiuste tali da far sentire la vittima umiliata, vulnerabile e debole, che minano la sua sicurezza e che potrebbero causarle dello stress. La politica aziendale della *Coca Cola Enterprises* ha affermato: il *bullying* è realizzato da una o più persone in una posizione di notevole autorità o responsabilità, che abusa del potere derivatole da tale posizione attraverso il ricorso a comportamenti intimidatori, offensivi e malevoli. (...) Il *bullying* è un persistente comportamento distruttivo che ha un impatto nocivo sulla sicurezza di una persona. L'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS), ha invece definito il *bullying* come un comportamento non desiderato che lede la dignità della persona nel posto di lavoro, il quale può essere correlato al sesso, alla razza, alle menomazioni fisiche o psichiche, alla religione, alla nazionalità o a qualunque altra caratteristica della persona colpita, e che può concretarsi in una serie persistente di atti oppure in un episodio isolato.

Un sondaggio conclusosi agli inizi dell'anno 2006 avente per protagoniste 92 organizzazioni inglesi ha rilevato che la quasi totalità delle stesse possedeva (ai tempi del sondaggio) una politica aziendale scritta contro *bullying* o *harassment*, e che le poche sprovviste avevano intenzione di provvedervi al più presto. Ciò conferma ulteriormente quanto il problema sia diffuso e percepito anche nel Regno Unito. (Un'analisi dell'esito del sondaggio è rinvenibile in C. WOLFF, *Ousting the workplace bully: learning from experience*, in *IRS Employment Review*, del 17 febbraio 2006).

Il *bullying process*⁶⁹ viene diviso in due differenti fasi:

1. la prima fase è detta della sottomissione e del controllo (*subjugation and control*): una volta avvenuta la selezione della vittima, l'obiettivo principale del "bullo" diviene quello di stabilire il controllo, di dominare, sottomettere e negare alla vittima il diritto alla autodeterminazione;

2. la seconda fase è detta della distruzione e dell'eliminazione (*destruction and elimination*): ad un certo punto il "bullo" diviene consapevole che un totale controllo sulla vittima è impossibile e decide che l'unica via percorribile è quella di eliminare la vittima designata.

Tim Field, a fronte degli approfonditi studi effettuati sul tema, è giunto a distinguere nove diverse tipologie di *bullying* che possono manifestarsi sul luogo di lavoro.

Unwitting o pressure bullying: esso si realizza quando un soggetto non riesce a far fronte alle richieste mossegli, ciò fa sì che si crei un'area di tensione che fa venir meno la comunicazione e la cooperazione. Tuttavia trattasi di una situazione che l'autore non ritiene costituisca *bullying* vero e proprio perché solitamente quando la causa dello stress viene meno il contesto lavorativo rientra nella normalità.

Organisational bullying: si realizza quando vi sono delle pressioni che provengono dall'esterno dell'organizzazione lavorativa a cui tale organizzazione mal riesce ad adattarsi.

⁶⁹ Cfr. T. FIELD, *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives, cit.*, pag. 40.

Corporate bullying: si verifica quando i datori di lavoro si sentono liberi di abusare dei propri dipendenti consci del fatto che il lavoro scarseggia e che la legge è debole.

*Serial bullying*⁷⁰: è il più diffuso nel Regno Unito. Esso ha per protagonista un individuo che presenta le caratteristiche di un sociopatico (il c.d. *serial bully*) ma trattandosi di un soggetto che attua violenza psicologica anziché fisica tali tendenze vengono ignorate, negate o non riconosciute, ed anzi talvolta tali qualità, in molte ambienti ove l'aggressività domina, sono apprezzate e lodate.

Secondary bullying: in questa tipologia di *bullying* gli impiegati vicini al *serial bully* finiscono con l'essere risucchiati dagli aggressivi e disfunzionali comportamenti del bullo attuando essi stessi analoghi comportamenti aggressivi involontari volti a sopravvivere all'interno del clima di tensione creatosi.

Pair bullying: si verifica quando un *serial bully* agisce insieme ad un collega.

Gang bullying: in questo caso vi è un vero e proprio gruppo coalizzato contro una vittima designata.

Client bullying: vede per protagonisti i dipendenti atti ad agire negativamente nei confronti dei clienti, o viceversa.

Cyber bullying: in questo caso un *serial bully* utilizza internet e social network per coinvolgere nei suoi piani distruttivi altri utenti⁷¹.

⁷⁰ Trattasi della principale forma di *workplace bullying* di cui sono vittime i lavoratori inglesi, come emerso dalle statistiche realizzate dalla *UK National Workplace Advice Line* (trattasi di una linea telefonica fondata da Tim Field nel gennaio del 1996 con lo scopo di offrire assistenze a quanti ritenessero di essere stati vittime di *workplace bullying*; tale linea è stata chiusa nel 2004 ma il suo operato continua per mezzo de *The Field Foundation*) nei primi anni del corrente secolo.

⁷¹ Si veda T. FIELD, *Workplace bullying: recent developments, facts, figures and surveys*, in *The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace*, 1999, Vicky Merchant

Trattasi di possibili manifestazioni del *workplace bullying* comunque accomunate dalla circostanza di avere il fine di colpire una vittima ben designata all'interno del luogo di lavoro. Questa classificazione può risultare utile per decidere a quali mezzi legali ricorrere al fine di ottenere tutela, in Inghilterra, infatti, come in Italia, non esiste un'apposita legge contro il *workplace bullying*, pertanto le vittime di tale fenomeno al fine di ottenere giustizia devono individuare l'area legislativa più vicina all'episodio loro accaduto e basare la loro difesa sugli strumenti a disposizione.

In mancanza di un'apposita legislazione gli atti giuridici principalmente utilizzati sono i seguenti: *Health & Safety at Work Act*⁷² 1974: il quale statuisce per i datori di lavoro l'obbligo di garantire e tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti sul luogo di lavoro; *Sex Discrimination Act 1975*, *Disability Discrimination Act 1995*, *Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003* e *Employment Equality (Religion and Belief) Regulations 2003*: i quali prevedono un divieto di discriminazione e di molestie sulla base del sesso, delle menomazioni fisiche o mentali, delle credenze religiose e dell'orientamento sessuale; *Employment Rights Act 1996*: il quale prevede la possibilità per il lavoratore che ritenga di essere stato costretto alle dimissioni contro la propria volontà (come in caso di *workplace bullying*), di ricorrere in via giudiziaria per ottenere un risarcimento dei danni subiti in conseguenza delle dimissioni estorte (*constructive dismissal*); *Protection from Harassment Act 1997*: che sancisce una

⁷² In Inghilterra gli *Acts* sono gli atti legislativi emanati dal Parlamento, essi, dunque, possono essere equiparati alle nostre leggi. Per quanto gli *Acts of Parliament* siano importanti deve ricordarsi che nel Regno Unito vige un sistema giuridico basato sulla *common law*, il che vuol dire che, al contrario di quanto previsto nel nostro paese, le decisioni degli organi decisionali diventano esse stesse legge e di conseguenza vincolanti per il futuro, può, inoltre, dirsi che il precedente giurisprudenziale rappresenta la principale risorsa legislativa.

tutela contro le molestie in generale. Si tende dunque a ricorrere alle norme giuridiche che tutelano differenti forme di discriminazione nonché a quelle che disciplinano vari aspetti del rapporto di lavoro.

In particolar modo il *Protection from Harassment Act 1997*⁷³ (PHA) pur non costituendo una normativa focalizzata espressamente su tale problema, ma anzi emanato al principio per punire il reato di *stalking*, è la legge principalmente utilizzata per episodi di *workplace bullying* essendo incentrata a punire qualsiasi forma di violenza realizzata in danno di una persona.

Secondo quanto disposto dal *Protection from Harassment Act 1997* un soggetto non deve: (a) tenere un comportamento che rechi molestia ad altro soggetto; (b) tenere un comportamento che sappia, o sia tenuto a sapere arrecare, molestia a un altro soggetto.

Pur essendo volto a reprimere qualsiasi forma di molestia tale atto non definisce cosa debba concretamente intendersi per *harassment* ma in esso è stabilito che il comportamento vessatorio per essere rilevante deve essersi ripetuto almeno in due occasioni e con modalità tali da provocare ansia (*anxiety*) e angoscia (*distress*).

Secondo la legge gli atti di molestia sono però legittimi se posti in essere al fine di evitare che siano commessi reati oppure perché imposti da uno specifico obbligo di legge. I comportamenti di molestia, laddove siano effettivamente

⁷³ Merita di essere ricordato il caso *Green v. DB Group Service* (2006), in cui tale atto è stato applicato ad un episodio di *workplace bullying*. Nel caso di specie la segretaria della London Deutsche-Bank, Helen Green, è stata riconosciuta vittima di abusi emotivi ad opera di un gruppo di colleghi che costantemente rendevano difficoltoso alla Green l'esecuzione del proprio lavoro. Ciò faceva sì che la donna soffrisse di due crolli nervosi.

La *High Court* chiamata a decidere sul caso, riconosciuta l'esistenza degli abusi, ha ritenuto applicabile il *Protection from Harassment Act* (1997) ed ha condannato la banca al pagamento alla donna di un risarcimento danni di oltre £ 800.000

realizzati e non solo minacciati, costituiscono reato, punito con la pena della reclusione fino a sei mesi, o con una ammenda pecuniaria.

È, infine, previsto che la vittima delle molestie possa chiedere in giudizio il risarcimento dei danni, patrimoniali e non patrimoniali, subiti in conseguenza delle molestie, in particolare per l'ansia (*anxiety*) e l'angoscia (*distress*) patite. Tale risarcimento dei danni è dovuto anche nel caso in cui i comportamenti vessatori siano stati solamente minacciati, senza essere poi portati a compimento.

Deve darsi atto che in Inghilterra si è tentato di emanare una legge volta a reprimere il fenomeno del *workplace bullying*, tuttavia la proposta di legge non ha trovato il consenso di entrambe le camere parlamentari rimanendo per tale motivo inattuata.

Tale tentativo si è realizzato attraverso la stesura del *The Dignity at Work Bill*⁷⁴ 1997, il quale al primo articolo ha fornito una definizione delle azioni che costituiscono *bullying at work*. Tali azioni consistono in:

- reiterati comportamenti offensivi, inappropriati, maliziosi o intimidatori;
- ingiustificate e reiterate critiche;
- punizioni inflitte senza ragionevoli giustificazioni;
- modifiche dei compiti o delle responsabilità del dipendente a danno del lavoratore senza ragionevole giustificazione.

Il disegno di legge prevede anche la c.d. *employer's defence* secondo cui il datore di lavoro adottando una *policy* aziendale per prevenire atti di *workplace*

⁷⁴ Nel Regno Unito i *bills* corrispondono alle nostre proposte di legge. Una proposta di legge per poter divenire legge necessita dell'approvazione di entrambe le due camere parlamentari (*House of Lords* e *House of Commons*). Il suddetto *bill* ha ottenuto l'approvazione della sola *House of Lords*, fallendo invece nella *House of Commons*, rimanendo, pertanto, fermo allo stadio di proposta di legge.

bullying, secondo le modalità previste dallo stesso disegno di legge, e prendendo le ragionevoli iniziative per farla rispettare, non sarebbe responsabile per gli atti di *bullying* posti in essere dai suoi dipendenti.

Una simile previsione, manca invece nel *Protection from Harassment Act*, il che comporta, ogni qual volta che un lavoratore ricorra a tale atto, l'impossibilità per il datore di lavoro di dimostrare di aver adottato tutte le misure ragionevolmente necessarie alla tutela dei propri dipendenti al fine di liberarsi dalla responsabilità in ordine ad atti compiuti da altri lavoratori. L'impossibilità per il datore di lavoro di ricorrere ad un simile strumento difensivo potrebbe far preferire il ricorso al *Protection from Harassment Act*, anche nell'eventualità in cui in futuro il *Dignity at Work Bill* sia trasformato in legge.

Per quanto riguarda la quantificazione dei danni conseguenti al *workplace bullying*, infine, il *Dignity at Work Bill* prevede che questi siano commisurati alla serietà, alla frequenza e alla persistenza dei comportamenti tenuti dal datore di lavoro.

Questa proposta di legge voleva fornire ai lavoratori un legale diritto alla dignità sul luogo di lavoro permettendo loro di rivolgersi ad un tribunale del lavoro tutte le volte in cui il loro datore di lavoro avesse agito in violazione di tale diritto. Come già accennato, tuttavia, tale proposta di legge non ha superato l'iter parlamentare previsto ai fini dell'approvazione in legge (il primo tentativo è avvenuto nel 1997 ed un altro nel 2001) e di conseguenza ai lavoratori non è stata fornita la maggiore tutela che tale legge avrebbe garantito⁷⁵.

⁷⁵ Per una più attenta analisi della legislazione a cui poter ricorrere in seguito ad episodi di *workplace bullying* si veda, tra gli altri, C. BILL, *Are we any closer to a comprehensive anti-bullying law and do we really need one anyway?*, in *The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace*, 1999, Vicky Merchant.

Così come in Italia, dunque, anche nel diritto inglese, il fenomeno del *mobbing*, da un punto di vista giuridico, è tutt'altro che vicino a trovare una soluzione univoca e definitiva. Nonostante il *workplace bullying* costituisca uno dei principali e più diffusi problemi nel mondo del lavoro, non si è ancora provveduto a fornire un'apposita ed adeguata tutela giuridica, dovendosi far ricorso ad ambiti legislativi affini al problema ma non specificatamente ed analiticamente incentrati sullo stesso.

8. Conclusioni

Alla luce di quanto osservato in questo primo capitolo, appare evidente come il fenomeno del *mobbing* sia una delle principali piaghe del mondo del lavoro, nonché come esso si ripercuota negativamente nei confronti di tutta la società.

Come più volte affermato, la mancanza di un'apposita regolamentazione legislativa rende più difficoltoso l'avvio di una intensa e mirata opera di repressione dello stesso.

Non deve però cadersi nell'errore di ritenere che la mancanza di una specifica disciplina in materia di *mobbing* costituisca un indice di indifferenza verso tale fenomeno. Infatti, come previamente osservato, i tentativi di regolamentazione del fenomeno da parte del legislatore italiano ci sono stati e continuano a susseguirsi a tutt'oggi.

Deve, certamente, riconoscersi che la vastità dei comportamenti che potrebbero ricondursi al problema rende difficile per il legislatore l'elaborazione di un progetto di legge che possa ritenersi esaustivo e soddisfacente.

Sarebbe auspicabile, allora, l'adozione di una definizione aperta, che permetta di lasciare al vaglio del giudice l'arduo compito di stabilire di volta in volta se gli abusi subiti e le sofferenze patite siano, o meno, riconducibili ad un episodio di *mobbing* (che è sostanzialmente quanto è accaduto e continua ad accadere finora), ma ciò che, invece, occorrerebbe stabilire con chiarezza sono i rimedi difensivi a cui la vittima, o presunta tale, possa far ricorso sia sul piano civilistico che penalistico. Così come sarebbe altresì opportuno stabilire definitivamente la natura della responsabilità derivante da *mobbing* che, come sarà approfondito nel capitolo successivo, continua ad apparire dubbia.

Una seppur lieve consolazione può, comunque, rinvenirsi nella circostanza che la difficile natura del problema è rinvenuta anche in altri Stati, tra i quali, ad esempio l'Inghilterra, ove, al pari che in Italia, si fa fatica a trovare una soddisfacente soluzione legislativa.

CAPITOLO II

IL *MOBBING* TRA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE ED AQUILIANA

SOMMARIO: 1. Qualificazione della responsabilità per danni derivanti da *mobbing* come aquiliana; – 2. Riconducibilità dei danni da *mobbing* entro lo schema dell'art. 2087 c.c.; – 3. Il cumulo di responsabilità.

1. Qualificazione della responsabilità per danni derivanti da mobbing come aquiliana

Il *mobbing*, come già osservato, è oramai frequentemente oggetto di attenzioni da parte della giurisprudenza che, tenuta a pronunciarsi su presunte ipotesi di *mobbing* sul luogo di lavoro, si trova, ove riconosciuta la effettiva sussistenza di un episodio di *mobbing*, a dover riconoscere alla parte lesa il risarcimento per i danni subiti.

La mancanza di un'apposita disciplina legislativa ha, però, posto dei problemi inerenti la qualificazione della natura giuridica della responsabilità derivante per danni da *mobbing*.

In giurisprudenza e dottrina non si rinvergono delle posizioni nette e dominanti poiché mentre una parte muove per inquadrare la responsabilità derivante da *mobbing* all'interno del regime della responsabilità aquiliana, un'altra parte ritiene che sia più corretto riconnettersi all'ambito della responsabilità di tipo contrattuale.

Il fenomeno in questione, infatti, in mancanza di un complesso legislativo ad esso riferibile, ben si presta a poter essere inquadrato all'interno dei due schemi tradizionali di responsabilità civile previsti nel nostro ordinamento. La possibilità

di rinvenire entrambe le forme di responsabilità va comunque limitata alle ipotesi in cui il mobbizzato decida di agire nei confronti del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che egli sia l'autore concreto del *mobbing*.

Ove invece il *mobber* sia un collega di lavoro e il mobbizzato decida di agire nei diretti confronti di quest'ultimo, la responsabilità non potrà che essere di tipo extracontrattuale mancando tra i due colleghi una qualsiasi forma di rapporto contrattuale.

Il *mobbing* nella prospettiva del datore di lavoro può anzitutto riferirsi ad ipotesi di violazione del generico obbligo del *neminem laedere* sancito dall'art. 2043 c.c.: le condotte vessatorie e persecutorie poste in essere nei confronti del lavoratore costituiscono il comportamento materiale del fatto illecito produttivo di lesioni ai beni della professionalità, della dignità e dell'integrità morale. Lesioni che dovranno essere provate in giudizio dal presunto danneggiato e risultare collegate al comportamento materiale da un nesso di causalità⁷⁶.

Il *mobbing*, secondo questo primo orientamento, sarebbe qualificabile quale fatto lesivo di diritti soggettivi primari della persona offesa e come tale, quindi, idoneo *ex art. 2043 c.c.* a costituire il presupposto per un'azione di responsabilità extracontrattuale.

Nell'ipotesi in cui si sia realizzata un'ipotesi di *mobbing* orizzontale tra colleghi, il datore di lavoro a conoscenza della circostanza che un proprio dipendente attua nei confronti di un altro dipendente dei comportamenti vessatori dovrebbe porre in essere quanto necessario per impedire la prosecuzione e la reiterazione del comportamento illecito e potrebbe rispondere in solido con

⁷⁶ S.MAZZAMUTO, *Il mobbing*, Giuffrè, 2004, pag. 39; M. GENTILE, *Il mobbing. Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Milano, Giuffrè, 2009, pag. 66.

l'autore dei fatti delittuosi *ex art. 2049 c.c.*, sussistendo una situazione di occasionalità necessaria tra la posizione lavorativa occupata dall'autore degli atti vessatori e la realizzazione degli stessi⁷⁷. Il datore di lavoro in tal caso risponderrebbe a titolo di responsabilità indiretta per *culpa in eligendo o in vigilando*.

La riconduzione del *mobbing* alla disciplina dell'illecito extracontrattuale determina notevoli conseguenze sia da un punto di vista processuale che sostanziale.

Anzitutto, ove si ritenga il *mobbing* ascrivibile a detta forma di responsabilità, una prima ripercussione riguarderà l'organo giudicante, poiché la cognizione della domanda sarà di spettanza del giudice ordinario anziché del giudice del lavoro.

In merito a questo aspetto appare rilevante una pronuncia della Cassazione nella quale, pronunciandosi su un caso di *mobbing* nel pubblico impiego, tale organo giudicante ha riconnesso il discrimine tra azione contrattuale ed azione aquiliana all'accertamento concreto della natura giuridica dell'azione giudiziale proposta.

Partendo dal presupposto che la giurisdizione si determina sulla base della domanda proposta, la Corte ha ribadito che ai fini del riparto tra giudice ordinario e giudice amministrativo ciò che rileva è il cd. *petitum* sostanziale il quale va individuato soprattutto facendo attenzione all'intrinseca natura della posizione soggettiva dedotta in giudizio. «Secondo questo indirizzo, il riparto di

⁷⁷ L'applicabilità dell'art. 2049 c.c. può invocarsi anche quando il dipendente abbia operato oltre i limiti delle sue incombenze e persino trasgredendo gli ordini ricevuti, purché sempre nell'ambito delle sue mansioni. In questo senso, *ex multis*, Cass. civ., sez. III, 4 dicembre 2012, n. 21724; Cass. civ., sez. lav., 22 giugno 2012, n. 10421 Cass. civ., sez. III, 12 marzo 2008, n. 6632.

giurisdizione è strettamente subordinato all'accertamento della natura giuridica dell'azione di responsabilità in concreto proposta, in quanto, se si tratta di azione contrattuale, la cognizione della domanda rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo se si tratta invece di azione extracontrattuale, la giurisdizione appartiene al giudice ordinario»⁷⁸. Più precisamente «si deve ritenere proposta la seconda tutte le volte che non emerga una precisa scelta del danneggiato in favore dell'azione contrattuale, e quindi allorché, per esempio, il danneggiato invochi la responsabilità aquiliana ovvero chieda genericamente il risarcimento del danno senza dedurre una specifica obbligazione contrattuale, e dovendosi, invece, ritenere proposta l'azione di responsabilità contrattuale quando la domanda di risarcimento sia espressamente fondata sull'inosservanza, da parte del datore di lavoro, degli obblighi inerenti al rapporto di impiego»⁷⁹.

In secondo luogo altre ripercussioni riguarderanno il termine prescrizione, limitato a sole cinque anni in luogo dei dieci previsti per la responsabilità di tipo contrattuale, e il regime probatorio, poiché incomberà sull'attore che affermi di essere stato vittima di *mobbing* l'onere di dimostrare la dolosità e/o colposità delle condotte datoriali censurate nonché il nesso di causalità tra tali comportamenti ed i danni lamentati. Trattasi di un onere di allegazione il cui assolvimento può risultare particolarmente gravoso, anche in considerazione della probabile mancanza di appoggio e sostegno da parte dei colleghi eventualmente chiamati a testimoniare, o perché egli stessi coinvolti in modo diretto nelle condotte mobbizzanti o perché preoccupati di avere ripercussioni negative per il proprio posto di lavoro.

⁷⁸ Cass. civ. sez. un., 4 maggio 2004, n. 8438, in *Foro it.*, 2004, I, 1692.

⁷⁹ *Ibidem*.

2. Riconducibilità dei danni da mobbing entro lo schema dell'art. 2087 c.c.

La complessità e le difficoltà riconducibili all'esperimento di un'azione fondata su una forma di responsabilità di tipo aquiliana hanno spinto dottrina e giurisprudenza a rivedere detto modello e ad inquadrare il fenomeno del *mobbing* entro l'alveo della responsabilità di tipo contrattuale.

A tal fine un ruolo nevralgico è stato assunto dalla clausola generale di responsabilità datoriale di cui all'art. 2087 c.c.⁸⁰.

Tale norma dispone che «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

A tale articolo può ricondursi la responsabilità giuridica del datore di lavoro in ipotesi di *mobbing* considerato che la norma in questione, in aggiunta al generale principio del *neminem laedere*, comprende l'obbligo per il datore di lavoro di agire in ogni comportamento attuativo del rapporto obbligatorio con l'altra parte secondo il generale principio di correttezza di cui all'art. 1175 c.c.⁸¹.

L'art. 2087 c.c. è, indubbiamente, una norma a contenuto aperto che può accogliere senza alcuna forzatura il problema del *mobbing*, andando questo a ledere la personalità morale del lavoratore nonché, di sovente, la salute dello stesso. Ai fini della sua applicazione non si richiede più la violazione ad opera del datore di lavoro di specifici obblighi di prevenzione di infortuni e malattie professionali né la mancata adozione di misure tassativamente imposte dalla legge, è invece sufficiente che gli atti o le omissioni riconducibili al datore di

⁸⁰ M. BONA, P. G. MONATERI e U. OLIVA, *op. cit.*, pag. 55 e s.

⁸¹ M. GENTILE, *op. cit.*, pag. 63.

lavoro ledano i beni protetti dall'articolo di riferimento, vale a dire salute e personalità morale⁸². La stessa Cassazione ha già da tempo riconosciuto che «il contenuto previsto dall'art. 2087 c.c. non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell'ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all'integrità psicofisica del lavoratore»⁸³. L'art. 2087 c.c., invero, «come tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica, con una dinamicità ben più accentuata di quella dell'ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti»⁸⁴.

La natura di norma generale dell'art. 2087 c.c. permette, dunque, di sanzionare dei comportamenti materiali atipici, come quelli in cui spesso si concretizzano gli episodi di *mobbing*.

L'operatività di tale articolo, inoltre, risulta rafforzata dal collegamento dello stesso con norme di rango costituzionale tra cui, più specificamente, gli artt. 2, 32, 35 e 41, comma secondo, Cost., posti rispettivamente a tutela della personalità (art. 2), della salute (art. 32) e del lavoro (art. 35) e ad impedire che l'iniziativa economica privata possa svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o con modalità tali da cagionare danni alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana (art. 41). Proprio la lettura costituzionalmente orientata della norma in

⁸² M. BONA, P. G. MONATERI e U. OLIVA, *op. cit.*, pag. 57.

⁸³ Cass. sez. lav., 2 maggio 2000, n. 5491, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2000, 778.

⁸⁴ Cass., 6 settembre 1988, n. 5084, in *Foro it.*, 1988, I, 2849.

questione ha contribuito ad ampliare notevolmente il catalogo dei doveri datoriali verso posizioni di totale atipicità⁸⁵.

L'art. 2087 c.c. determina in capo al datore di lavoro la nascita di obblighi di protezione⁸⁶ la cui ottemperanza può giustificare la compressione del diritto alla libera iniziativa economica *ex art. 41 Cost.* Gli obblighi di protezione, obblighi strumentali rispetto all'obbligazione principale, ed esterni al tipico sinallagma che caratterizza il contratto, rappresentano una delle ipotesi di concretizzazione dei principi di correttezza e buona fede ed onerano debitore e creditore del compito di impedire che nel corso e a causa dell'esecuzione del rapporto obbligatorio si producano reciprocamente danni alla persona o alle cose di controparte⁸⁷. Detti obblighi di protezione non rilevano soltanto nella fase dell'illecito contrattuale e del risarcimento del danno, quando la lesione della sfera giuridica altrui è oramai avvenuta, ma soprattutto nella fase di attuazione del rapporto, in quanto volti ad orientare le parti, a prevenire l'inesecuzione del rapporto, ad assicurare l'esecuzione in forma specifica o attraverso dei sistemi inibitori o a giustificare la risoluzione del vincolo contrattuale⁸⁸. Detti obblighi di protezione mirano a tutelare le parti da pregiudizi a persone o cose realizzatisi a causa o in occasione del rapporto obbligatorio, imponendo loro di assumere dei comportamenti tali da impedire interferenze o invasioni lesive della sfera giuridica altrui⁸⁹.

⁸⁵ M. BONA e U. OLIVA, *La responsabilità civile del datore di lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI e U. OLIVA, Giuffrè, 2007, pag. 36.

⁸⁶ Trattasi di una categoria elaborata dalla dottrina tedesca (*Shutzpflichten*) ed in seguito recepita nel nostro ordinamento, sebbene non accettata dalla totalità della dottrina.

⁸⁷ S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, pag. 24.

⁸⁸ M. GENTILE, *op. cit.*, pag. 63.

⁸⁹ S. MAZZAMUTO, *op. cit.*, pag. 32.

Il *mobbing*, dunque, secondo questa impostazione dottrinale va inquadrato all'interno della disciplina del contratto, specificatamente del contratto di lavoro, che obbliga *ex lege* il datore di lavoro a tutelare la personalità morale del lavoratore. Emerge, per l'appunto, un obbligo di protezione, che comprende i comportamenti lesivi della dignità del lavoratore, avvenuti nel contesto lavorativo, sia nel caso in cui provengano direttamente dal datore di lavoro, sia che provengano da altri colleghi⁹⁰.

Le lesioni cagionate dal *mobbing* possono farsi rientrare all'interno della responsabilità derivante dall'inadempimento contrattuale proprio in relazione all'ampia interpretazione che può operarsi dell'art. 2087 c.c. e dell'emersione nel nostro ordinamento della categoria degli obblighi di protezione.

L'art. 2087 c.c. può ritenersi idoneo a tutelare il lavoratore dinanzi a tutti i comportamenti lesivi della sua integrità psicofisica, indipendentemente dal rispetto della normativa antinfortunistica, permettendo di tal maniera di attribuire un significato unitario ad un insieme di comportamenti adottati dal datore di lavoro o da suoi dipendenti, realizzati in un certo arco temporale e riconducibili al medesimo disegno vessatorio volto a colpire gravemente l'equilibrio psichico di un lavoratore, riducendone o annullandone del tutto la capacità lavorativa.

Dalla prospettata natura contrattuale della responsabilità si ricavano implicazioni sul piano della distribuzione degli oneri probatori.

Come è noto, la colpa risulta essenziale per qualsiasi tipo di responsabilità civile, ma solo per quella contrattuale vige il regime particolare (previsto dall'art. 1218 c.c.) per la ripartizione dell'onere probatorio. Per tale tipo di responsabilità

⁹⁰ S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, in *Temì di Diritto Sportivo*, a cura di L. SANTORO, Palermo, Edizioni Leopardi, 2006, pag. 264.

è, infatti, stabilita, in deroga ai principi generali della stessa materia (di cui all'art. 2697 c.c.) applicabili invece ad ogni altro tipo di responsabilità, la presunzione legale di colpa a carico del (debitore inadempiente) responsabile del danno da risarcire. Di conseguenza, viene ad essere dispensato dall'onere probatorio relativo il creditore danneggiato. Sul punto la Cassazione ha però precisato che la presunzione legale di colpa, ricavabile dalla lettura in combinato disposto degli artt. 1218 e 2087 c.c., non comporta «una ipotesi di responsabilità oggettiva, né la dispensa, da qualsiasi onere probatorio, del lavoratore danneggiato. Questi, infatti, resta gravato (...) dell'onere di provare il “fatto” costituente inadempimento dell'obbligo di sicurezza nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento stesso ed il danno da lui subito, mentre esula dall'onere probatorio a carico del lavoratore – in deroga, appunto, allo stesso principio generale (di cui all'art. 2697 c.c.) – la prova della colpa del datore di lavoro danneggiante, sebbene concorra ad integrare la fattispecie costitutiva del diritto al risarcimento (come ad ogni altro rimedio contro il medesimo inadempimento). È lo stesso datore di lavoro, infatti, ad essere gravato (ai sensi dell'art. 1218 c.c.) – quale “debitore”, in relazione all'obbligo di sicurezza, appunto – dell'onere di provare la non imputabilità dell'inadempimento. In altri termini, la prova sull'imputazione materiale e su quella psicologica del danno (secondo una classica bipartizione dottrina) – anziché essere concentrata sul lavoratore (come, in genere, sul creditore) danneggiato, che agisca per ottenere il risarcimento – risulta ripartita, in ipotesi di responsabilità contrattuale appunto, tra lo stesso lavoratore (ed, in genere, creditore) e, rispettivamente, il datore di lavoro

(ed, in genere, il debitore)»⁹¹.

La vittima di *mobbing* che voglia ricorrere ad una tutela legale sarà dunque tenuta a dimostrare unicamente il compimento di una serie di episodi realizzatisi sul posto di lavoro e che siano stati idonei a ledere la sua sfera patrimoniale e personale, il datore di lavoro, invece, dovrà dimostrare che gli elementi addotti non costituiscano violazioni dell'obbligo di protezione ed in ogni caso che detti episodi non siano tra loro connessi da finalità discriminatorie e vessatorie nei confronti del lavoratore o, in alternativa, dovrà dimostrare *ex art. 1218 c.c.* che l'inadempimento sia derivato da un'impossibilità della prestazione dipendente da una causa a lui non imputabile⁹².

Un'eccezione a questo regime si realizza in presenza di obbligazioni negative, dette anche di non fare, nelle quali l'inadempimento consiste in un fatto positivo compiuto in violazione di un divieto. In tal caso, proprio in virtù della struttura dell'obbligazione in base alla quale il diritto del creditore nasce soddisfatto e può essere leso solo dal successivo agire inadempiente del debitore, starà al creditore l'onere di provare l'altrui inadempimento, vale a dire il compimento dell'azione vietata da parte del debitore⁹³.

3. Il cumulo di responsabilità

È rinvenibile, ancora, una terza posizione giurisprudenziale⁹⁴. Parte della

⁹¹ Cass. sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445.

⁹² S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, Giuffrè, 2004, pag. 77.

⁹³ F. COSTA, *Il mobbing*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010, pag. 84.

⁹⁴ In Tribunale di Forlì del 15 marzo 2001, in *Resp. Civ. e prev.*, si è affermato che «riconosciuta, quindi, sia la natura contrattuale che extracontrattuale del diritto al risarcimento di tale danno (esistenziale da *mobbing*), derivante direttamente dall'obbligo per il datore di lavoro *ex art. 2087* di tutelare non solo sotto il profilo antinfortunistico il lavoratore ma in un'ottica complessiva di tutela psicofisica oltre che dal combinato disposto degli articoli 32 Costituzione e 2043 codice

giurisprudenza ha, infatti, ritenuto che sul datore di lavoro incomba sia il generale obbligo del *neminem laedere*, sancito dall'art. 2043 c.c., sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore, stabilito dall'art. 2087 c.c. e fonte di responsabilità di tipo contrattuale.

In tal modo il danno derivante dalla lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore potrebbe essere frutto sia di una responsabilità di tipo extracontrattuale che di una responsabilità di tipo contrattuale.

Il principio del cumulo di responsabilità attribuisce a chi sia al contempo creditore di una condotta di protezione e soggetto danneggiato da un fatto illecito altrui, la facoltà di scegliere l'azione che ritenga più conveniente tra quella per responsabilità contrattuale e quella per responsabilità extracontrattuale, nonché la possibilità di cumulare i vantaggi di entrambe⁹⁵.

Parte della giurisprudenza⁹⁶ ritiene ammissibile il concorso, dal momento che le norme sulla responsabilità extracontrattuale sono dettate a tutela dei diritti primari del singolo, protezione che certamente non può fare difetto nemmeno quando i soggetti entrano tra loro in contatto a titolo negoziale.

Si ritiene, dunque, che, qualora da un determinato inadempimento contrattuale, o da un adempimento parziale o non conforme ai patti, discendano, per taluno dei contraenti, conseguenze patrimoniali negative che trascendono gli stessi interessi regolamentati dalla fonte delle obbligazioni, si ricada, quanto meno per il danno ulteriore rispetto agli interessi riconducibili alle obbligazioni

civile, ne consegue che in termini di ripartizione dell'onere probatorio potrà applicarsi il criterio più favorevole al ricorrente, che sicuramente è quello che deriva dalla responsabilità contrattuale».

⁹⁵ M. GENTILE, *op. cit.*, pag. 68.

⁹⁶ Sul principio del concorso di responsabilità si veda, tra le altre, Cass. civ. sez. III, 19 gennaio 1996, n. 418, dove si è affermato che «è ammissibile il concorso tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale di fronte ad un medesimo fatto che violi contemporaneamente non soltanto i diritti derivanti dal contratto, ma anche i diritti spettanti alla persona offesa indipendentemente dal contratto stesso».

inadempite, nel campo della responsabilità aquiliana, essendosi prodotto quel danno ingiusto che, ai sensi dell'articolo 2043 c.c., legittima giuste pretese risarcitorie della parte lesa.

Sono necessarie, in definitiva, tre condizioni affinché il regime del concorso possa ritenersi applicabile: l'unicità del fatto lesivo, la coincidenza soggettiva danneggiante-debitore e danneggiato-creditore, la derivazione oggettiva del danno aquiliano come conseguenza diretta dell'inadempimento dell'obbligazione. Il vantaggio della riconosciuta facoltà di cumulo delle azioni consente all'attore, non solo un aumento economico della pretesa risarcitoria, ma anche la possibilità di giovare di almeno una forma di tutela, nei casi in cui, in conseguenza dell'operatività della prescrizione, l'altra sarebbe stata preclusa.

Occorre però specificare che il regime del cumulo giuridico è meramente frutto di un'elaborazione giurisprudenziale orientata a fornire al soggetto danneggiato la massima tutela possibile, ma è al momento privo di basi dogmatiche.

Indubbiamente starà al danneggiato la scelta dell'azione considerata più vantaggiosa in ragione del diverso regime giuridico previsto per le due forme di responsabilità.

Come è risaputo in caso di responsabilità contrattuale l'azione si prescrive nel termine ordinario di dieci anni, laddove in quella extracontrattuale trova attuazione un termine quinquennale.

In merito all'onere probatorio, come in precedenza osservato, qualora il lavoratore decida di far accertare una responsabilità contrattuale sarà tenuto ad un onere meno gravoso rispetto a quanto previsto per la responsabilità

extracontrattuale.

Deve ancora ricordarsi che mentre nella responsabilità contrattuale il danno risarcibile è limitato ai soli danni prevedibili, in quella extracontrattuale la risarcibilità investe anche i danni non prevedibili.

Il regime del cumulo di responsabilità, dunque, offre al lavoratore mobbizzato la facoltà di scegliere quella che tra le due azioni, in base alle caratteristiche del caso concreto, sia idonea a fornire la maggiore tutela.

In conclusione può affermarsi che ad oggi risulta essere maggioritario l'orientamento giurisprudenziale che qualifica la responsabilità per danni derivanti da *mobbing* come responsabilità di tipo contrattuale. Minoritario è, invece, quell'orientamento favorevole alla ricostruzione del *mobbing* come illecito extracontrattuale. Infine per parte della giurisprudenza entrambi i modelli di responsabilità appaiono compatibili.

CAPITOLO III

IL *MOBBING* ALL'INTERNO DEL SETTORE SPORTIVO PROFESSIONISTICO

SOMMARIO: 1. Considerazioni preliminari; – 2. La prestazione sportiva professionistica; – 3. Rapporto di lavoro sportivo e *mobbing* verticale discendente; – 4. La figura dell'allenatore in qualità di *mobber*: la possibile configurazione di una responsabilità da contatto sociale; 4.1. segue: Breve panoramica su obbligazioni senza prestazione e contatto sociale; 4.2. segue: L'allenatore quale soggetto agente; – 5. Il *mobbing* orizzontale tra compagni di squadra; – 6. Il *mobbing* discendente: i calciatori contro l'allenatore; – 7. Aspetti processuali.

1. Considerazioni preliminari

Il *mobbing* rappresenta indubbiamente una delle maggiori piaghe del mondo del lavoro.

Dalle prime teorizzazioni avvenute ad opera di Heinz Leymann ad oggi tale fenomeno ha ottenuto una attenzione via via maggiore e sempre più sono stati gli episodi di *mobbing* denunciati dai lavoratori di tutto il mondo ed avvenuti negli ambienti di lavoro più svariati.

Il mondo dello sport al pari di ogni altro settore lavorativo ben si può prestare a divenire anch'esso terreno fertile per il manifestarsi di episodi di tale fenomeno.

Nell'ultimo decennio, infatti, anche tale ambiente di lavoro è apparso teatro di denunce di *mobbing* da parte di lavoratori sportivi.

Occorre, allora, verificare quali condotte, tenute nel settore del lavoro sportivo, possano essere ascritte a fattispecie di *mobbing* e quali soggetti siano in grado di porle in essere.

Deve premettersi che all'interno dell'ordinamento sportivo il rapporto di lavoro ha trovato regolamentazione apposita soltanto con la legge 23 marzo 1981,

n. 91. Trattasi di una legge che disciplina specificatamente il contratto di lavoro degli sportivi professionisti.

È però noto che la regolamentazione dello sport a livello professionistico è rimessa dal Coni alle singole Federazioni Sportive Nazionali e, ad oggi, sono soltanto cinque⁹⁷ quelle che vi hanno effettivamente provveduto.

Tale situazione ha fatto sì che dottrina e giurisprudenza coniassero il termine professionista di fatto, o semi-professionista, per indicare ogni soggetto dedito allo sport al pari di un c.d. professionista ma penalizzato dalla mancata regolamentazione del settore professionistico da parte della Federazione sportiva di appartenenza.

Il discrimine tra professionisti, legittimati a concludere un contratto di lavoro sportivo e a ricavare pertanto dallo sport una retribuzione idonea al proprio sostentamento, ed i professionisti di fatto, inidonei a concludere un tale tipo di contratto, è stata oramai attenuata grazie a molteplici interventi della Corte di Giustizia Europea che hanno precisato che lo sportivo che effettui una vera e propria prestazione lavorativa di tipo subordinato in favore della società di appartenenza deve anch'esso essere qualificato come lavoratore ed avere diritto ad una equa retribuzione.

Il professionista di fatto, quindi, pur non potendo concludere un contratto di lavoro di tipo sportivo sarà sottoposto alle comuni regole sul rapporto di lavoro previste dal nostro codice civile.

⁹⁷ Trattasi della Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.); della Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.); della Federazione Pugilistica Italiana (F.P.I.); della Federazione Motociclistica Italiana (F.M.I.); della Federazione Italiana Golf (F.I.G.); della Federazione Pugilistica Italiana (F.P.I.).

Sia gli sportivi professionisti che i semi-professionisti si prestano, dunque, al pari di qualsiasi altra categoria di lavoratori, a divenire vittime di *mobbing*.

Occorre però chiedersi se tale fenomeno possa coinvolgere anche gli sportivi dilettanti puri, vale a dire tutti quei soggetti che si dedicano allo sport unicamente per passione senza ricavare dalla propria attività sportiva alcun tipo di retribuzione.

Si ritiene che in tale circostanza mancherebbe l'elemento essenziale richiesto affinché il *mobbing* possa sussistere, vale a dire un ambiente di lavoro poiché il dilettante si dedica alla pratica sportiva senza alcun tipo di ricavo economico, ma per puro diletto. Ciò non esclude che anche tra i dilettanti possano intervenire situazioni di pressioni psicologiche volte all'annientamento e allo sfinimento di un soggetto ritenuto scomodo, ma in tal caso l'utilizzo dell'espressione *mobbing* appare, a chi scrive, inappropriata, sarebbe, semmai, più idoneo parlare di bullismo, ove il fenomeno si realizzi tra giovani sportivi, o, più genericamente, di violenza psicologica.

Ad ogni modo un'indagine sul mondo dilettantistico non appare utile perché gli episodi di *mobbing* che sono giunti all'attenzione mediatica e che dunque sono divenuti di dominio pubblico hanno, finora, riguardato sempre professionisti sportivi o al più semi-professionisti, e poiché la nostra indagine prenderà le mosse da quanto effettivamente accaduto sarà concentrata in particolar modo sull'analisi del settore sportivo professionistico.

Va precisato che la quasi totalità di episodi di *mobbing* finora denunciati hanno riguardato il settore del calcio professionistico. Si tratta senza dubbio di uno sport che riceve attenzioni maggiori rispetto a tutti gli altri e, probabilmente,

proprio per tale ragione, come ogni altro aspetto che lo riguarda, anche gli episodi di *mobbing* denunciati hanno avuto modo di divenire notori e di giungere all'attenzione di un ampio pubblico, composto non soltanto dagli appassionati di tale sport (ma anche, tra gli altri, dagli studiosi del diritto).

La nostra verifica pertanto riguarderà certamente il settore professionistico ma sarà specificatamente focalizzata sull'ambiente calcistico e sulle apposite normative che lo riguardano.

2. La prestazione sportiva professionistica

Come previamente osservato, il rapporto di lavoro di tipo professionistico è regolato dalla legge n. 91 del 1981.

Trattasi di una legge che può applicarsi esclusivamente agli sportivi professionisti che l'art. 2 della stessa individua nelle figure dell'atleta, dell'allenatore, del preparatore atletico e del direttore tecnico sportivo⁹⁸.

L'art. 3 pone per la sola categoria degli atleti una presunzione assoluta di legge ai sensi della quale il contratto di lavoro concluso da un atleta professionista presenta sempre natura subordinata⁹⁹.

⁹⁸ A lungo tempo in dottrina vi è stato un dibattito circa la natura tassativa o esemplificativa di tale elencazione. In tempi relativamente recenti la Suprema Corte di Cassazione nella pronuncia 11 aprile 2008, n. 9551, ha asserito che, stante la specialità della normativa in questione, la elencazione deve ritenersi a carattere tassativo.

Si deve, invero, tener presente che tale legge introduce molte deroghe, la maggior parte delle quali peggiorative, alla comune disciplina del lavoro subordinato che non consentono un ampliamento di fatto del suo campo applicativo al di là dei limiti soggettivi stabiliti dalla stessa legge.

⁹⁹ Art. 3: «La prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato regolato dalle norme contenute nella presente legge. Essa costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento; c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno».

Con riferimento alle categorie di lavoratori sportivi rimanenti, invece, si dovrà procedere ad una verifica caso per caso per accertare la natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, benché nella maggior parte dei casi anche per queste altre categorie si tratta di un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Ai sensi di tale legge (art. 10), inoltre, datore di lavoro di un atleta professionista¹⁰⁰ potrà essere solamente una società sportiva, la quale dovrà rivestire necessariamente la forma della società per azioni o della società a responsabilità limitata.

Ciò premesso appare opportuno verificare quali norme di diritto comune siano estendibili al rapporto di lavoro sportivo ed in che misura.

La legge n. 91 del 1981, infatti, da un lato, introduce specifiche disposizioni riferibili esclusivamente al rapporto di lavoro sportivo e, dall'altro, esclude l'applicazione di una serie di norme generali quali gli artt. 4, 5, 13, 18, 33, 34 e, limitatamente alle sanzioni irrogate alle federazioni sportive, 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, meglio nota come Statuto dei lavoratori, oltre che gli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), nonché, limitatamente ai contratti di lavoro a termine, la legge 18 aprile 1962, n. 230 (Disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato).

Con riferimento alle peculiarità della disciplina del rapporto di lavoro sportivo devono ricordarsi: l'inserimento nel contratto individuale di una clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle

Trattasi di un'elencazione tassativa per cui non è consentito alle parti, qualora una di esse sia un atleta, di pattuire un contratto di lavoro autonomo al di fuori delle tre ipotesi specificatamente previste.

¹⁰⁰ La legge prevede la forma specifica che deve rivestire la società ai fini della validità del contratto di lavoro unicamente con riferimento alla figura dell'atleta professionista. Per le altre tre categorie, dunque, la società datrice di lavoro potrebbe rivestire una forma differente dalla società per azioni o dalla società a responsabilità limitata, ma nella prassi anche in questi altri casi la forma rivestita è generalmente una delle due previste dall'art. 10.

prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (art. 4, comma quarto); la previsione della possibilità di inserimento di una clausola compromissoria¹⁰¹ per deferire ad un collegio arbitrale tutte le controversie attinenti il contratto (art. 4, comma quinto); l'espreso divieto del patto di non concorrenza o di altre forme di limitazione alla libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto (art. 4, comma sesto); la previsione della cedibilità del contratto, da una società sportiva ad un'altra, prima della scadenza e purché vi sia il consenso dell'altra parte (art. 5, comma secondo).

La normativa sul contratto di lavoro sportivo, dunque, deroga sotto molti aspetti alla disciplina sul contratto di lavoro subordinato.

Specificatamente, la dottrina prevalente ritiene che della disciplina lavoristica contenuta nel codice civile siano compatibili con la struttura del contratto di lavoro sportivo gli artt. 2086 (direzione e gerarchia dell'impresa), 2087 (tutela delle condizioni di lavoro), 2094 (prestatore di lavoro subordinato), 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (obbligo di fedeltà) c.c., e di contro incompatibili gli artt. 2103 (prestazione del lavoro), 2106 (sanzioni disciplinari) e 2125 (patto di non concorrenza) c.c.¹⁰².

Tra le norme considerate incompatibili particolare attenzione va posta all'art. 2103 c.c., riformato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che sancisce il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia

¹⁰¹ In realtà, benché la legge preveda come eventualità facoltativa l'inserimento di detta clausola compromissoria, essa è nella prassi inserita in tutti i contratti tipo, divenendo sostanzialmente obbligatoria.

¹⁰² Per un'accurata disamina della normativa ordinaria compatibile e non con il contratto di lavoro sportivo cfr., tra gli altri, M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, Giappichelli, 2012, pag. 143 e ss., M. SANINO e F. VERDE, *Il Diritto Sportivo*, Padova, Cedam, 2011, pag. 233 e ss.

successivamente acquisito, ponendo, sostanzialmente, il divieto di demansionamento da parte del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti.

Va precisato che molte accuse di *mobbing*, giunte nelle aule giudiziarie, si sono spesso fondate proprio sulla violazione dell'art. 2103 c.c. Nel settore dello sport, però, mancando l'assegnazione allo sportivo di una specifica mansione lavorativa, una simile ipotesi non potrebbe verificarsi. In realtà, su tale categorica conclusione possono sorgere dei dubbi. Invero, sebbene allo sportivo ufficialmente nel contratto lavorativo non sia assegnata una determinata prestazione, nella prassi difficilmente, prendendo ad esempio il mondo calcistico, ad un portiere sarà chiesto di giocare in qualità di attaccante o viceversa. Se è infatti vero che dovrebbe esserci elasticità nello svolgimento delle varie attività sportive, è altrettanto vero che ciascuno sportivo, e questo vale principalmente per gli sport di squadra, finisce inevitabilmente per specializzarsi in una determinata attività, e chiedere ad un soggetto l'esercizio di un'attività differente comporterebbe un rischio di perdita di vittorie con conseguenti danni economici per la stessa società per cui egli lavora.

Dovendoci però attenere al rigore normativo, sebbene non possa essere totalmente condivisa l'idea dell'inesistenza all'interno del settore sportivo professionistico, di mansioni lavorative specifiche nei confronti dei vari sportivi, nel campo dello sport gli episodi di *mobbing* non potranno giammai fondarsi su ipotesi di demansionamento.

Le stesse considerazioni valgono anche per il caso in cui un giocatore venga ad essere licenziato, a suo dire, senza giustificato motivo.

Nel lavoro sportivo, infatti, non trovano applicazione le norme sul licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nonché le conseguenti previsioni circa i modi ed i termini per adottare tali atti ed i relativi mezzi di impugnazione.

Con la legge n. 91 del 1981 si è operata la scelta di escludere l'applicazione di siffatta normativa al fine di consentire un rapido scioglimento dei rapporti lavorativi tra società ed atleta nelle ipotesi in cui una delle due parti non abbia più interesse alla prosecuzione dello stesso. La *ratio* di tale decisione è certamente riconducibile alla necessità di permettere un rapido cambiamento ed un altrettanto rapido inserimento dello sportivo in un nuovo contesto lavorativo, in considerazione del fatto che la vita lavorativa di questa categoria di lavoratori, specie degli atleti, si esaurisce in un arco temporale piuttosto breve.

Se, alla luce della legge che disciplina il contratto di lavoro sportivo, appare difficoltoso far riferimento ad ipotesi di demansionamento, così come tradizionalmente inteso all'interno del lavoro ordinario, è altresì vero che l'esclusione di un'atleta da una gara senza suffragate ragioni che giustifichino una simile scelta finisce inevitabilmente per ripercuotersi negativamente sulle *chances* professionali dello stesso venendo, inoltre, ad arrecare un danno al diritto all'immagine di questi nonché all'eventuale sfruttamento del suo *right of publicity*¹⁰³.

¹⁰³ L'oggetto del *right of publicity* non consiste nella semplice immagine, tutelata dalla legge attraverso il divieto di esposizione o pubblicazione senza il consenso della persona ritratta, ma consiste invece nello sfruttamento commerciale dell'immagine stessa. Titolari di tale diritto possono essere soltanto persone che abbiano raggiunto una certa celebrità. Nel campo del settore sportivo la tutela di tale diritto appare fondamentale specie al fine di consentire allo sportivo celebre di poter essere parte di un contratto di sponsorizzazione. Sulla nozione di *right of publicity* si veda L. SANTORO, *Il contratto di Sponsorizzazione* in *Lezioni di diritto sportivo* di G. LIOTTA e L. SANTORO, Milano, Giuffrè, 2013.

Il mancato sfruttamento in campo di un giocatore, specie ove questi si sia sempre distinto con ottime prestazioni sportive, può ledere un'aspettativa dello stesso che può in un qual modo considerarsi giuridicamente tutelata. È, infatti, ovvio, che laddove un giocatore ricopra una determinata posizione in una squadra, questi assumerà l'aspettativa che detta posizione venga ad essere garantita, in mancanza di cambiamenti che rendano effettivamente idonea una sostituzione. Tale aspettativa può ritenersi fondata sul generico obbligo di buona fede che grava in tutti i rapporti tra privati e che impone ad una parte di farsi carico della posizione di affidamento che l'altra parte in essa ripone.

Pertanto, pur non sussistendo l'attribuzione specifica di una mansione, quando un giocatore ingiustificatamente non venga più fatto partecipare ad una partita certamente verrà leso il legittimo affidamento di quest'ultimo alla realizzazione della propria prestazione lavorativa nel momento più significativo del suo espletarsi. Una simile condotta posta in essere a carico di un atleta, congiuntamente ad altre azioni e comportamenti che potranno di volta in volta variare, potrà costituire un valido elemento affinché possa prendersi in considerazione la sussistenza di un episodio di *mobbing*.

3. Rapporto di lavoro sportivo e mobbing verticale discendente

In considerazione delle peculiarità del rapporto di lavoro sportivo occorre procedere all'individuazione dei possibili protagonisti di episodi di *mobbing*, sia dal lato attivo che da quello passivo in tale specifico contesto.

Come osservato nei capitoli precedenti, il *mobbing* può manifestarsi in diverse forme: può essere attuato da un superiore gerarchico, direttamente dal datore di lavoro, da un collega di pari livello o da un sottordinato.

Laddove si faccia riferimento ad ipotesi di *mobbing* discendente o di vero e proprio *bossing* appare essenziale che il rapporto di lavoro compromesso abbia natura subordinata. Solo in tal modo, invero, vi sarà la possibilità da parte del superiore di non rispettare i propri obblighi di tutela previsti dalla natura del rapporto di lavoro.

Volendo procedere all'individuazione dei possibili autori delle condotte vessatorie a danno dell'atleta (ed in particolare del calciatore, poiché si analizzerà la normativa specifica di questa disciplina sportiva), ove ci si soffermi sulla ipotesi di *mobbing* verticale discendente, autore di condotte idonee ad integrare tale fattispecie potrebbe essere certamente la società sportiva, in qualità di datore di lavoro del calciatore.

Vi è poi da valutare se la figura dell'allenatore possa essere inquadrata quale superiore gerarchico dell'atleta, poiché in caso di risposta positiva anch'egli potrebbe apparire idoneo a porre in essere condotte di *mobbing* verticale discendente. Vi è però da chiedersi se, mancando nel settore professionistico sportivo la tradizionale classificazione dei lavoratori in dirigenti, quadri, impiegati e operai¹⁰⁴, venga, in tale ambito lavorativo, a cadere il concetto di gerarchia sul luogo di lavoro, facendo sì che l'allenatore vada considerato un pari ordinato all'atleta. Trattasi di una problematica che sarà affrontata in seguito più nel dettaglio.

¹⁰⁴ Per la classificazione legale dei lavoratori si veda tra gli altri, M. PERSIANI e G. PROPIA, *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2008.

Procedendo con l'analisi di episodi di *mobbing* realizzati dalla società sportiva occorre fare necessario riferimento alla prestazione sportiva tipica, caratterizzata dal carattere della subordinazione, non potendosi, invece, prendere in considerazione le ipotesi speciali di rapporto di lavoro autonomo previste dall'art. 3, comma secondo, della legge n. 91 del 1981.

È, infatti, ovvio che solo qualora sussista un rapporto di lavoro di tipo subordinato il datore di lavoro potrà porre in essere delle violazioni del proprio potere di direzione e vigilanza tali da arrecare danni illeciti al lavoratore.

Prima di procedere con l'individuazione dei possibili comportamenti mobbizzanti da parte della società sportiva, appare indispensabile effettuare una disamina delle obbligazioni gravanti sui due soggetti del rapporto lavorativo: la società sportiva da un lato, in qualità di datore di lavoro, ed il calciatore dall'altro, in qualità di lavoratore.

Tali obbligazioni risultano essenzialmente disciplinate dal combinato disposto delle norme della legge n. 91 del 1981, delle norme previste dall'Accordo Collettivo¹⁰⁵ (in seguito A.C.) stipulato tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.), la Lega Nazionale Professionisti Serie A (L.N.P. A) e l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.) ed, infine, delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. (in seguito N.O.I.F.).

Per quel che concerne le obbligazioni gravanti sulla società sportiva nei confronti degli atleti calciatori professionisti che prestano la loro opera lavorativa

¹⁰⁵ L'Accordo Collettivo è entrato in vigore il 30 luglio 1989 ed è sempre stato rinnovato senza modificazioni. Non essendosi concluse le trattative per l'approvazione del nuovo accordo, in data 22 luglio 2013, con scrittura privata, i presidenti di F.I.G.C., L.N.P. A e A.I.C. hanno deciso di prorogare, con effetto a decorrere dal 1° luglio 2013 e quindi senza soluzione di continuità, il vigente Accordo Collettivo fino a giorno 30 giugno 2014. In data 2 luglio 2014 il presidente della Lega e quello dell'A.I.C. hanno firmato una nuova proroga dell'Accordo Collettivo tra la Lega di Serie A e l'Associazione Italiana Calciatori. L'intesa siglata avrà validità fino al 30 giugno 2015.

alle dipendenze di questa, l'art. 91 N.O.I.F.¹⁰⁶ obbliga le società ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell'attività sportiva con l'osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento.

Inoltre esse devono impegnarsi a fornire al calciatore le attrezzature più idonee alla sua preparazione atletica ed un ambiente consono alla sua dignità professionale e devono altresì garantire il diritto del calciatore di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, a meno che questi sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali (art. 7, comma primo, A.C.¹⁰⁷).

Questo primo comma ben si presta a costituire il fondamento per eventuali denunce di *mobbing* a carico delle società sportive. Trattasi, infatti, di una norma che permette di ancorare al suo interno una molteplicità di condotte che potrebbero assumere i caratteri della vessatorietà richiesti per l'esistenza di episodi di *mobbing*. Basti pensare alla ipotesi in cui una società decida di

¹⁰⁶ Art. 91 N.O.I.F.: «1. Le società, in relazione alla Serie di appartenenza, sono tenute ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell'attività sportiva con l'osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento. 2. L'inosservanza da parte della società nei confronti dei tesserati degli obblighi derivanti dalle norme regolamentari e da quelle contenute negli accordi collettivi e nei contratti tipo, comporta il deferimento agli organi della giustizia sportiva per i relativi procedimenti disciplinari». Il testo integrale delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. è disponibile sul sito www.figc.it.

¹⁰⁷ Art. 7 A.C.: «1. La società fornisce al calciatore attrezzature idonee alla preparazione e mette a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione con la prima squadra, salvo il disposto di cui infra sub art. 11. 2. Salvo i casi di malattia od infortunio accertati, il calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società intenda disputare tanto in Italia quanto all'estero. 3. In occasione di trasferte o ritiri il calciatore deve usufruire di adeguati mezzi di trasporto – di volta in volta stabiliti dalla società – a cura e spese della stessa, la quale è tenuta altresì a fornire al calciatore alloggio e vitto». Il testo integrale dell'Accordo Collettivo è disponibile su www.rdes.it/RDES_2_12_Accordo_collettivo_AIC_LNP_A.pdf

escludere il calciatore dal ritiro precampionato e/o dagli allenamenti a cui egli ha invece espresso diritto a prender parte. È però ovvio che la violazione di tali obblighi deve risultare inserita in un contesto più ampio volto alla vessazione ed all'abuso nei confronti del calciatore e connotato da tutti i requisiti strutturali richiesti affinché di *mobbing* si possa effettivamente parlare, quali la sistematicità delle condotte, il protrarsi delle stesse per un dato periodo di tempo, la loro idoneità ad arrecare danni alla vittima designata col fine, il più delle volte, di determinarne l'abbandono del luogo di lavoro¹⁰⁸.

In tali circostanze, ad ogni modo, il calciatore non è lasciato sprovvisto di tutele.

L'art. 12 A.C., invero, prevede una molteplicità di rimedi posti a sua disposizione. Egli, anzitutto, «ha il diritto di ottenere, con ricorso al Collegio Arbitrale, il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto quando la società abbia violato gli obblighi contrattuali cui è tenuta nei suoi confronti» (art. 12, comma primo, A.C.). Al secondo comma del medesimo articolo è prevista, per l'ipotesi in cui il giocatore sia stato escluso dagli allenamenti o dal ritiro precampionato con la prima squadra, la possibilità per il calciatore di diffidare per iscritto la società affinché adempia ai propri doveri. Nel caso in cui la società non adempia entro tre giorni dalla comunicazione del lodo arbitrale il calciatore potrà rivolgersi al collegio arbitrale per richiedere a sua scelta o la reintegrazione o la risoluzione del contratto. Rimane comunque fermo l'obbligo della società di risarcire in ogni caso il danno economico arrecato all'atleta.

¹⁰⁸ Cfr. S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, in *Eur. dir. priv.*, fasc. 3, 2008, pag. 563 e ss.

Una volta enunciati gli obblighi gravanti sulla società nei confronti dell'atleta ed i rimedi da quest'ultimo esperibili in caso di mancato adempimento, al fine di avere un quadro completo per l'individuazione di possibili situazioni di *mobbing*, appare opportuno procedere con l'analisi degli obblighi posti a carico del giocatore.

Anzitutto la legge n. 91 del 1981, come previamente osservato, prevede all'art. 4, comma quarto, l'obbligo per lo sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Tale obbligo è ribadito dall'art. 10 A.C.¹⁰⁹ ove sono altresì sanciti gli obblighi di fedeltà nei confronti della società e di tutela dell'immagine della stessa.

Infine, l'art. 92, comma primo, N.O.I.F. statuisce l'obbligo per i calciatori professionisti di ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali, prevedendo per i casi di inadempienza l'applicazione delle sanzioni previste in tali contratti.

La mancata ottemperanza dei suddetti obblighi contrattuali comporterà l'applicazione da parte della società di una delle sanzioni previste dall'art. 11 A.C. che, graduate in relazione alla gravità dell'inadempimento, consistono nell'ammonizione scritta, nella multa, nella riduzione della retribuzione, nella

¹⁰⁹ Art. 10 A.C.: «1. Il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. 2. Il calciatore è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della Società. 3. Il calciatore deve evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società. 4. Le prescrizioni attinenti al comportamento di vita del calciatore sono legittime e vincolanti, previa accettazione delle stesse da parte del calciatore, giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana. 5. Il calciatore deve custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla Società e si impegna a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa. 6. Il calciatore non ha diritto di interferire nelle scelte tecniche, gestionali e aziendali della Società».

esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra e, nelle ipotesi in assoluto più gravi, nella risoluzione del contratto.

Si evince, dunque, la circostanza che, sebbene sia un diritto del calciatore il prender parte agli allenamenti e alla preparazione precampionato, la società potrà legittimamente escludere un atleta da tale partecipazione ove egli non abbia adempiuto i propri obblighi contrattuali.

Ad esclusione di siffatta ipotesi, legittimata dallo stesso complesso normativo, occorre verificare se nelle altre ipotesi di impedita partecipazione del giocatore agli allenamenti ed alla preparazione precampionato si prospetti un mero inadempimento contrattuale o se tale comportamento possa essere qualificato come condotta mobbizzante.

Certamente può ritenersi che ove il provvedimento impeditivo non sia stato preceduto o accompagnato da ulteriori atti vessatori dai quali ricavare la sussistenza dei requisiti strutturali di una situazione di *mobbing*, si potrà configurare esclusivamente un inadempimento contrattuale.

Deve però tenersi presente come una tale condotta, sebbene non qualificabile come mobbizzante, possa essere in grado di determinare nei confronti dell'atleta un danno apprezzabile. Le conseguenze derivanti dalla mancata partecipazione agli allenamenti, infatti, possono ripercuotersi non soltanto con riferimento alla squadra di appartenenza ma anche in relazione ad altre squadre che appaiano interessate all'inserimento del giocatore al proprio interno. Ad essere danneggiata, invero, sarà, anche e soprattutto, l'immagine

dell'atleta con ripercussioni economiche non di poco conto, in considerazione della brevità della vita professionale di un atleta.

In tale ipotesi l'atleta avrà la possibilità di esperire i rimedi forniti dalla stessa normativa federale e più precisamente dall'art. 12 A.C.

È indubbio che per potersi parlare di *mobbing* occorre però qualche elemento in più della semplice ingiustificata esclusione dagli allenamenti e dalla preparazione precampionato.

Una simile condotta isolata, come già osservato, sebbene rilevante non potrà costituire valido fondamento per la denuncia di una situazione di *mobbing*.

La valutazione cambia ove, ad esempio, la società dopo aver rispettato il lodo arbitrale di reintegrazione del calciatore successivamente, nel corso della stagione sportiva, gli impedisca di prender parte agli allenamenti con la prima squadra, senza che vi sia alcuna causa a giustificazione di una simile scelta (mancando, dunque, la violazione da parte dell'atleta degli obblighi contrattuali in capo ad egli gravanti).

In tale situazione, infatti, possono individuarsi tutti i requisiti necessari affinché la condotta in esame possa essere qualificata in termini di *mobbing*, ed esattamente la reiterazione della condotta vessatoria, il protrarsi della stessa per un cospicuo lasso di tempo, la mancanza di una valida causa di giustificazione con conseguente sussistenza di un certo grado di ostilità nei confronti del giocatore preso di mira, ed infine l'efficacia lesiva della condotta nei confronti della persona dell'atleta.

In tali occasioni potrà, allora, trovare applicazione l'art. 2087 c.c. che, come in precedenza osservato, rientra tra le norme di diritto del lavoro applicabili

altresì al contratto di lavoro subordinato sportivo e che, ad oggi, costituisce il fondamento della tutela di ogni lavoratore, inclusi quindi gli atleti professionisti, da condotte di *mobbing*.

A questo punto dell'analisi del fenomeno del *mobbing* nei rapporti intercorrenti tra società ed atleti, occorre cercare di individuare le ragioni che possono spingere una società sportiva a perpetrare una condotta mobbizzante nei confronti di un proprio atleta.

Innegabilmente un periodo delicato e critico che può spingere la società all'attuazione di condotte vessatorie nei confronti dei propri calciatori è quello in cui si avvicina la scadenza del contratto. Il timore che un calciatore decida di passare in una squadra avversaria può far scaturire delle condotte intimidatorie nei confronti dello stesso volte ad indurlo al rinnovo del contratto in scadenza. Inoltre la mancata partecipazione del giocatore agli allenamenti, accompagnata dal mancato schieramento in partita, può essere utilizzata al fine di rendere il giocatore in questione meno appetibile per altre società di modo che, mancando delle offerte più vantaggiose, questi finisca con l'accettare il rinnovamento del contratto anche laddove vengano previste eventuali riduzioni dell'ingaggio.

Tali atteggiamenti, in parte, possono senz'altro ricondursi alla circostanza che le società, a seguito dell'abolizione del vincolo sportivo¹¹⁰ per il settore professionistico, avvenuta nel rispetto dei principi sanciti dalla Corte di Giustizia

¹¹⁰ Il vincolo sportivo costituisce uno dei principali obblighi scaturenti dal tesseramento. Esso sussiste, proprio a seguito della vicenda Bosman, soltanto per il settore dilettantistico e consiste nel divieto per l'atleta tesserato presso una associazione sportiva di tesserarsi presso un'altra associazione operante nell'ambito della stessa disciplina sportiva.
Sul tema si veda L. SANTORO *Il vincolo sportivo*, in G. LIOTTA e L. SANTORO *op. cit.*

Europea in una sentenza del 15 dicembre 1995¹¹¹, hanno subito una notevole perdita di potere e di controllo nei confronti dei propri atleti. Se in passato, infatti, una società poteva disporre dell'atleta anche senza il diretto consenso dell'interessato, potendone comprimere l'autonomia contrattuale, oggi l'attribuzione di un potere decisionale in capo al giocatore (per effetto del contenuto dell'art. 16 della legge n. 91 del 1981) ha accentuato le occasioni di contrasto tra società ed atleti.

Inoltre, mentre prima della vicenda del giocatore belga Bosman¹¹², da cui ha tratto origine l'intervento della Corte di Giustizia Europea, la legge n. 91 del 1981 prevedeva all'art. 6¹¹³ l'indennità di preparazione e promozione dovuta alle

¹¹¹ In tale sentenza la Corte ha dichiarato che: «L'art. 48 del Trattato CEE osta all'applicazione di norme emanate da associazioni sportive secondo le quali un calciatore professionista cittadino di uno Stato membro, alla scadenza del contratto che lo vincola ad una società, può essere ingaggiato da una società di un altro Stato membro solo se questa ha versato alla società di provenienza un'indennità di trasferimento, di formazione o di promozione».

Per completezza espositiva si riporta il testo dell'art. 48 (oggi art. 39) del Trattato CEE: «1. La libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità è assicurata. 2. Essa implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. 3. Fatte salve le limitazioni giustificate da motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica, essa importa il diritto: a) di rispondere a offerte di lavoro effettive; b) di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri; c) di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali; d) di rimanere, a condizioni che costituiranno l'oggetto di regolamenti di applicazione stabiliti dalla Commissione, sul territorio di uno Stato membro, dopo aver occupato un impiego. 4. Le disposizioni del presente articolo non sono applicabili agli impieghi nella pubblica amministrazione».

¹¹² Il signor Bosman era un calciatore professionista presso una società belga di serie A. In prossimità della scadenza del contratto la società proponeva al calciatore un nuovo contratto in cui la retribuzione mensile appariva notevolmente ridotta. Rifiutandosi di firmare il contratto il signor Bosman si metteva in contatto con una società francese di serie B che si mostrava interessata ad assumerlo con una retribuzione mensile nettamente superiore a quella propositagli dalla società di appartenenza. Veniva allora stabilito il trasferimento dell'atleta da una società all'altra a fronte del pagamento di una indennità nei confronti della società belga ad opera di quella francese. Entro il termine stabilito la società francese non provvedeva al pagamento determinando l'inefficacia dei contratti stipulati (quello tra società belga e società francese e quello tra il signor Bosman e la società francese) e successivamente Bosman veniva sospeso dalla società belga. Adito il giudice nazionale, questi sottoponeva alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art. 48 (oggi art. 39) del Trattato CEE con riguardo alla normativa che disciplina il trasferimento dei calciatori professionisti. Per l'esito della pronuncia della Corte si rimanda al contenuto della nota 111.

¹¹³ Il testo riformato dell'art. 6 della legge n. 91 del 1981, rubricato «Premio di addestramento e formazione tecnica», recita nel seguente modo: «1. Nel caso di primo contratto deve essere

società in occasione del trasferimento di un proprio atleta presso una società differente, oggi tale indennità è stata sostituita con il premio di addestramento e promozione tecnica che va versato unicamente in occasione della stipula del primo contratto professionistico di un atleta alla società presso la quale questi abbia realizzato la propria formazione giovanile. Sono evidenti le ripercussioni economiche di un simile cambiamento: mentre prima i giocatori costituivano sempre una posta attiva nel bilancio delle società, attualmente, non essendo più dovuto alcunché in caso di trasferimento presso un'altra società, il passaggio dell'atleta presso un'altra società finisce inevitabilmente per determinare una conseguenziale e notevole perdita economica in capo alla società di origine.

Può quindi comprendersi come in prossimità della scadenza contrattuale possa instaurarsi un clima di tensione tra società ed atleta tale da poter far sì che la prima ponga in essere le condotte mobbizzanti previamente esposte.

È altresì da rilevare la peculiarità di siffatti comportamenti rispetto alle consuete condotte di *mobbing*. Invero, mentre normalmente il fine è quello di indurre il lavoratore all'abbandono del posto di lavoro, in questo caso l'obbiettivo appare proprio l'opposto, ovvero garantire la permanenza del calciatore all'interno della società.

stabilito dalle Federazioni sportive nazionali un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società od associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività dilettantistica o giovanile. 2. Alla società od alla associazione sportiva che, in virtù di tesseramento dilettantistico o giovanile, ha provveduto all'addestramento e formazione tecnica dell'atleta, viene riconosciuto il diritto di stipulare il primo contratto professionistico con lo stesso atleta. Tale diritto può essere esercitato in pendenza del precedente tesseramento, nei tempi e con le modalità stabilite dalle diverse federazioni sportive nazionali in relazione all'età degli atleti ed alle caratteristiche delle singole discipline sportive. 3. Il premio di addestramento e formazione tecnica dovrà essere reinvestito, dalle società od associazioni che svolgono attività dilettantistica o giovanile, nel perseguimento di fini sportivi».

Questo è uno dei motivi principali che si ritiene possano indurre una società ad attuare una condotta mobbizzante a danni di un proprio atleta ed è anche la ragione riconducibile agli episodi di *mobbing* attuato dalle società di calcio a danno di propri calciatori finora noti, tuttavia le condotte mobbizzanti possono essere attuate anche con la finalità tipica scrivibile al *mobbing*, vale a dire l'esclusione del lavoratore dal contesto lavorativo. Una società che non voglia rinnovare ad un proprio calciatore un contratto di lavoro particolarmente oneroso potrebbe ricorrere al *mobbing* proprio al fine di indurre tale soggetto ad abbandonare la squadra.

4. La figura dell'allenatore in qualità di mobber: la possibile configurazione di una responsabilità da contatto sociale

L'allenatore, ai sensi della legge n. 91 del 1981, rientra tra le quattro categorie di soggetti che possono assumere la qualifica di sportivo professionista attraverso la stipula di un contratto di lavoro sportivo.

Al pari che per gli atleti professionisti, anche per questa figura di lavoratore, il datore di lavoro risulterà essere una società sportiva militante in uno degli sport ove il professionismo è disciplinato (per quel che riguarda la nostra analisi si continuerà a far riferimento alla disciplina sportiva del calcio).

Come in precedenza sottolineato, nel settore del lavoro sportivo viene meno la tradizionale classificazione gerarchica tra lavoratori. La stessa legge n. 91 del 1981 si limita ad enunciare le quattro categorie di sportivi professionisti senza prospettare alcuna classificazione tra gli stessi, portando, di conseguenza, a ritenere sussistente una equiparazione tra di essi.

Se la società sportiva che stipula un contratto di lavoro con un atleta deve necessariamente considerarsi suo datore di lavoro e dunque un superiore gerarchico, alla medesima e semplice conclusione non può facilmente addivenirsi nel momento in cui si proceda all'analisi del rapporto sussistente tra allenatore ed atleta.

In particolar modo occorre appurare se anche l'allenatore, sebbene manchi un'apposita disposizione federale e normativa al riguardo, possa o meno qualificarsi quale superiore gerarchico rispetto alla categoria degli atleti.

Dalla lettura delle regole federali appare immediatamente chiara l'insorgenza di obblighi contrattuali e di diritti da parte dell'allenatore nei confronti esclusivi della società sportiva alla quale questi è legato in qualità di lavoratore subordinato.

Secondo il comma primo dell'art. 15¹¹⁴ dell'Accordo Collettivo tra Federazione Italiana Gioco Calcio (F.I.G.C.), Lega Italiano Calcio Professionistico (Lega Pro) e l'Associazione Italiana Allenatori Calcio (A.I.A.C.) (in seguito A.C. A.I.A.C.): «L'allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico dei calciatori e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate».

¹¹⁴ Si riporta il testo integrale dell'art. 15 dell'Accordo Collettivo tra Federazione Italiana Gioco Calcio (F.I.G.C.), Lega Italiano Calcio Professionistico (Lega Pro) e l'Associazione Italiana Allenatori Calcio (A.I.A.C.): «1. L'allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico dei calciatori e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate. 2. L'allenatore dovrà organizzare l'attività della squadra a lui affidata – nonché la propria e quella dei propri collaboratori – in modo da garantire l'ottimale conduzione della preparazione e dell'attività agonistica della squadra medesima, nel rispetto della qualità e intensità dell'impegno richiesto per ottenere le migliori prestazioni possibili nell'ambito delle competizioni cui la società prende parte. 3. Egli inoltre deve collaborare con la società nel promuovere fra i calciatori la conoscenza delle necessarie norme regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva dei calciatori, nel favorire e sviluppare lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano degli atleti. 4. Il mutamento di mansioni potrà avvenire solo dietro consenso scritto dell'allenatore».

All'articolo successivo, inoltre, è previsto per l'allenatore il rispetto per i principi della lealtà, della correttezza e della probità, nonché l'obbligo di rispettare le istruzioni impartite dalla società, di rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa e di fornire esempio di disciplina e di correttezza civile e sportiva (art. 16 A.C. A.I.A.C.).

La società dal suo canto ha il divieto di interferire nelle scelte tecniche dell'allenatore con interventi tali da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievoli per la stessa immagine dell'allenatore (art. 14 A.C. A.I.A.C.).

Nessuna norma si preoccupa però di disciplinare appositamente la relazione intercorrente tra allenatore ed atleta. Ciò nonostante le funzioni attribuite al primo permettono di dedurre l'esistenza di una posizione di forza di questi nei confronti degli atleti tenuti al rispetto delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici che non provengono da altri che dall'allenatore medesimo.

Sebbene manchi un apposito riferimento normativo dal quale far derivare degli obblighi diretti a carico dell'allenatore nei confronti degli atleti, non può escludersi che taluni obblighi di tale natura possano indirettamente ricavarsi.

Trattasi di obblighi imperniati sul diretto rapporto esistente tra allenatore e giocatore sebbene conseguenti al rapporto di lavoro intercorrente tra il primo e la società sportiva.

L'allenatore, quindi, può certamente considerarsi un superiore dell'atleta dal momento che detta ed impartisce delle istruzioni alle quali l'atleta è tenuto ad attenersi.

Se però non sussiste alcun dubbio in merito alla natura della responsabilità gravante sull'allenatore in caso di violazione degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e quindi per ciò stesso contrattuale, più complessa diviene la qualificazione di una eventuale responsabilità di questi nei confronti dell'atleta, posto che la mancanza di un rapporto contrattuale non permette di addivenire in modo immediato alla medesima conclusione.

La mancanza di un rapporto negoziale porterebbe, anzi, ad inquadrare detta responsabilità nei confini della responsabilità aquiliana. Una simile affermazione, tuttavia, finirebbe col ridurre tale responsabilità ad «una troppo generica responsabilità del passante o responsabilità del chiunque caratterizzata dal mettere in relazione soggetti fino a quel momento estranei»¹¹⁵. Non può invece negarsi l'esistenza di una relazione tra le due parti nonché la sussistenza di specifici obblighi di attenzione da parte dell'allenatore nei confronti dei giocatori.

Ciò posto, potrebbe, allora, ritenersi che la fonte della responsabilità ascrivibile in capo all'allenatore per violazione degli obblighi indirettamente assunti per mezzo del contratto di lavoro anche nei confronti dei singoli giocatori vada rinvenuta nel c.d. contatto sociale.

In tal modo l'obbligazione a carico dell'allenatore nei riguardi degli atleti finirebbe con l'essere una esemplificazione della tipologia delle c.d. obbligazioni senza prestazioni¹¹⁶.

¹¹⁵ C. CASTRONOVO, *Tra contratto e torto. L'obbligazione senza prestazione*, in *La nuova responsabilità civile*, Milano, Giuffrè, 2006, pag. 446.

¹¹⁶ La teoria dell'obbligazione senza prestazione affonda le sue radici negli studi dottrinali tedeschi per poi ricevere accoglimento, sebbene non in maniera unanime, da autorevoli studiosi italiani che l'hanno applicata con riguardo a fattispecie di danno al confine tra contratto e illecito. Tra tutti si veda C. CASTRONOVO, *op. cit.*, pag. 443 e ss.

4.1. segue: Breve panoramica su obbligazioni senza prestazione e contatto sociale

Le obbligazioni senza prestazione, alla stregua delle comuni obbligazioni, configurano dei rapporti giuridici, benché si caratterizzino per la mancanza dell'elemento che nell'accezione tradizionale sembra costituire l'essenza stessa dell'obbligazione, vale a dire la prestazione¹¹⁷.

Questa categoria è stata elaborata per far fronte a tutta una serie di ipotesi di danno dalla dubbia collocazione tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale dal momento che la riconduzione a quest'ultima appariva un impoverimento mentre la riconduzione a quella contrattuale risultava difficoltosa per la mancanza di un preesistente obbligo di prestazione tra le parti.

Si è allora ritenuto che accanto al tradizionale obbligo di prestazione possano sussistere, in relazione a quest'ultimo o, secondo le più recenti elaborazioni dottrinali, anche autonomamente da esso, degli ulteriori obblighi detti di protezione.

Tali obblighi di protezione nascono da un preciso dovere di comportamento previsto a tutela di una sfera giuridica altrui. Proprio l'esistenza di un simile dovere impedisce il riferimento ad una responsabilità di tipo aquiliano la quale si caratterizza, invece, per l'assenza originaria di doveri di comportamento nei confronti di persone ben individuate, invero, colui che non è vincolato da obblighi nei confronti di altri è completamente libero fintanto che non si verifichi la lesione di un diritto altrui. La responsabilità derivante da violazione di un obbligo di protezione, al contrario, si fonda per l'appunto su di un obbligo,

¹¹⁷ C. CASTRONOVO, *Ritorno all'obbligazione senza prestazione*, in *Europa e diritto privato*, fasc. 3, 2009, pag. 679 e ss.

configurandosi quale infrazione di una relazione che lega già i soggetti della fattispecie di danno¹¹⁸. Sebbene manchi un obbligo di prestazione, in egual modo devono ritenersi presenti degli obblighi di protezione perché tra danneggiante e danneggiato si è instaurata previamente una situazione relazionale nella quale questi stanno l'uno di fronte all'altro in qualità di debitore e di creditore, uscendo dall'estraneità che è presupposto della responsabilità aquiliana, con consequenziale qualificazione contrattuale della responsabilità caratterizzante il rapporto¹¹⁹.

Taluni ritengono che il riferimento al contatto sociale non possa essere effettuato laddove si parli di obbligazioni senza prestazione. I sostenitori di tale pensiero, invero, equiparano il contatto sociale al rapporto contrattuale di fatto¹²⁰. I rapporti contrattuali di fatto, però, altro non sono che una conseguenza di contratti nulli ai quali eccezionalmente la legge attribuisce valore. Trattasi dunque di rapporti che, in quanto fondati su un'attività negoziale, benché viziata, appaiono idonei a produrre obblighi di prestazione (tanto che si è coniata in relazione ad essi l'espressione prestazioni senza obbligazioni), mentre, qualora si faccia a riferimento alle obbligazioni senza prestazione, risulta ovvia la mancata sussistenza di una qualsiasi prestazione alla quale riferirsi.

Si ritiene preferibile, però, quell'orientamento dottrinale che distingue nettamente tra rapporto contrattuale di fatto e contatto sociale, partendo dall'assunto che un accostamento tra le due categorie finirebbe col rendere del

¹¹⁸ Cfr. C. CASTRONOVO, *Tra contratto e torto. L'obbligazione senza prestazione*, op. cit., pag. 456 e ss.

¹¹⁹ Cfr. C. CASTRONOVO, *Responsabilità contrattuale e responsabilità extracontrattuale*, relazione all'Incontro di studio organizzato dal CSM sul tema: «Illecito aquiliano e ingiustizia del danno», Roma, 29 - 30 maggio 2008, consultabile sul sito www.personaedanno.it.

¹²⁰ Cfr. R. DE ROSA, *Responsabilità del medico dipendente del servizio sanitario: una nuova tipologia di obbligazioni?*, in *Giur. merito*, fasc. 6, 1999, pag. 1148 e ss.

tutto vana ed immotivata la teoria del contatto sociale¹²¹. Sebbene entrambe le categorie si fondino su di un fatto-contatto e comportino come conseguenza l'affermazione di una responsabilità di tipo contrattuale, diverso è l'effetto che a tale fatto va ricondotto: nell'ipotesi di rapporti contrattuali di fatto il rapporto nascente tra i soggetti sostituisce in pieno la manifestazione di volontà negoziale determinando la nascita di un vero e proprio rapporto contrattuale; nell'ipotesi di contatto sociale, invece, un simile rapporto non nasce, tuttavia uno dei soggetti coinvolti finisce con l'assumere una obbligazione senza prestazione dal cui inadempimento deriverà ugualmente una responsabilità di natura contrattuale¹²².

L'esistenza di un contatto sociale sottrae i soggetti della relazione dal mero rapporto di reciproca estraneità (rendendo conseguentemente inadeguata la disciplina della responsabilità extracontrattuale) facendo sì che la professionalità di una delle due parti risulti idonea a far sorgere in capo all'altro soggetto un affidamento.

Proprio a causa dell'affidamento riposto da una parte nei confronti dell'altra viene ad esistere un'obbligazione senza obbligo di prestazione alla cui violazione dovrà applicarsi la disciplina della responsabilità contrattuale intesa come responsabilità per inadempimento di obbligazioni, da qualunque fonte derivanti¹²³.

¹²¹ Cfr. I. SARICA, *Il contatto sociale tra le fonti della responsabilità civile: recenti equivoci nella giurisprudenza di merito*, in *Contratto impr.*, 2005, pag. 97 e ss.

¹²² Cfr. M. FORZIATI, *La responsabilità contrattuale del medico dipendente: il "contatto sociale" conquista la Cassazione*, in *Resp. civ. e prev.*, fasc. 3, 1999, pag. 661 e ss.

¹²³ Come è noto, l'art. 1173 c.c. prevedendo tra le fonti del contratto, accanto al contratto ed al fatto illecito, ogni atto o fatto idoneo a produrle in conformità dell'ordinamento giuridico, ha sancito una estrema apertura del sistema delle fonti. Ed è proprio in tale ultima categoria che possono ricondursi le obbligazioni senza prestazioni. Deve altresì precisarsi che l'utilizzo del termine responsabilità contrattuale per il regime disciplinato dall'art. 1218 c.c. potrebbe far equivocamente ritenere che tale responsabilità possa applicarsi solo in caso di inadempimento di contratti. Un'autorevole dottrina (L. MENGONI, *Responsabilità contrattuale*, in *Enc. dir.*, Milano,

L'obbligo di protezione, presupponendo un obbligo in senso tecnico, si colloca necessariamente nell'area della responsabilità disciplinata dall'art. 1218 c.c., e mette capo alla terza categoria di fonti contemplate dall'art. 1173 c.c., e cioè ogni altro atto o fatto idoneo a produrre l'obbligazione in conformità dell'ordinamento giuridico¹²⁴.

Le obbligazioni senza prestazione indubbiamente presentano dei vantaggi in merito al termine di prescrizione ed al regime probatorio. Applicandosi il regime della responsabilità contrattuale il termine di prescrizione, in mancanza di una regola differente, sarà quello ordinario decennale (art. 2946 c.c.) in luogo di quello quinquennale previsto per il fatto illecito (art. 2947 c.c.). Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 1218 c.c., «il creditore ... deve dare la prova della fonte negoziale o legale del suo diritto e, se previsto, del termine di scadenza, mentre può limitarsi ad allegare l'inadempimento della controparte: sarà il debitore convenuto a dover fornire la prova del fatto estintivo del diritto, costituito dall'avvenuto adempimento»¹²⁵ o che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

Alle conseguenze più favorevoli per il creditore, rispetto all'illecito aquiliano, per ciò che concerne prescrizione e onere della prova, fa da contrappeso

1988) ha al riguardo evidenziato come l'espressione responsabilità contrattuale costituisca in realtà una *sineddoche*, cioè una espressione riferita ad una parte per il tutto, laddove la parte è il contratto ed il tutto sono le obbligazioni aventi la loro fonte nell'illecito od in altri atti o fatti.

¹²⁴ E. SCODITTI, *Dal contatto sociale all'imputabilità dell'atto illecito: l'obbligazione senza prestazione nella giurisprudenza*, relazione all'Incontro di studio organizzato dal CSM sul tema: «Illecito aquiliano e ingiustizia del danno», Roma, 29 - 30 maggio 2008, consultabile sul sito www.personaedanno.it.

¹²⁵ Cass. civ. sez. un., 30 ottobre 2001, n. 13533, in *Foro it.*, 2002, I, 769. Con tale pronuncia le Sezioni Unite hanno risolto un contrasto giurisprudenziale e dottrinale in merito al regime probatorio gravante sul creditore. Nella sentenza si è, infatti, affermato che l'onere probatorio per tale soggetto sarà sempre il medesimo indipendentemente dal fatto che egli agisca per l'adempimento, per la risoluzione o per il risarcimento del danno.

la limitazione del danno risarcibile. Trova infatti applicazione l'art. 1225 c.c., che sancisce la sola risarcibilità dei danni prevedibili, articolo che non trova invece applicazione alla responsabilità extracontrattuale, nella quale quindi sono risarcibili sia i danni prevedibili che quelli imprevedibili, non avendo l'art. 2056 c.c. richiamato l'art. 1225 c.c.

A fronte di questa limitazione, però, non può negarsi che il ricorso al contatto sociale favorisca il danneggiato che, in quanto a carico probatorio, dovrà unicamente provare l'obbligazione ed allegare l'inadempimento.

Tutto ciò premesso può asserirsi che, abbandonata l'idea che soltanto la volontà (il contratto) o la colpa (il fatto illecito) siano idonei a produrre obbligazioni, può legittimamente ritenersi che in molteplici casi l'obbligo possa nascere anche da un semplice contatto sociale (detto anche qualificato) fra soggetti¹²⁶.

La responsabilità da contatto sociale è stata per la prima volta affermata dalla giurisprudenza nel 1999 chiamata a pronunciarsi, per l'ennesima volta, su di un caso di responsabilità medica. La Suprema Corte, dopo aver fornito una panoramica delle due posizioni giurisprudenziali in contrasto, di cui una volta ad affermare la natura extracontrattuale della responsabilità del medico, e l'altra volta ad estendere a detta responsabilità le regole previste per la responsabilità dell'ente ospedaliero qualificata come contrattuale, finisce con l'aderire alla spiegazione prospettata in ambito dottrinale volta a ritenere sussistente in capo al medico una obbligazione senza prestazione. La Corte, basandosi sulle statuizioni della dottrina ha ritenuto che «nei confronti del medico, dipendente ospedaliero, si

¹²⁶ M. FRANZONI, *Il contatto sociale non vale solo per il medico*, in *Resp. civ. e prev.*, fasc. 9, 2011, pag. 1693b e ss.

configurerebbe pur sempre una responsabilità contrattuale nascente da "un'obbligazione senza prestazione ai confini tra contratto e torto", in quanto poiché sicuramente sul medico gravano gli obblighi di cura impostigli dall'arte che professa, il vincolo con il paziente esiste, nonostante non dia adito ad un obbligo di prestazione, e la violazione di esso si configura come *culpa in non faciendo*, la quale dà origine a responsabilità contrattuale¹²⁷». La Corte ha inoltre riconosciuto che «le obbligazioni possano sorgere da rapporti contrattuali di fatto, nei casi in cui taluni soggetti entrano in contatto, senza che tale contatto riproduca le note ipotesi negoziali, e pur tuttavia ad esso si ricollegano obblighi di comportamento di varia natura, diretti a garantire che siano tutelati gli interessi che sono emersi o sono esposti a pericolo in occasione del contatto stesso¹²⁸». Tale principio ha trovato decisiva conferma circa un decennio dopo da parte delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione che hanno affermato che «l'obbligazione del medico dipendente dalla struttura sanitaria nei confronti del paziente, ancorché non fondata sul contratto, ma sul "contatto sociale", ha natura contrattuale»¹²⁹.

Sempre nel 1999 la responsabilità da contatto sociale è stata invocata in un ambito completamente differente da quello sanitario, quale è quello societario. La Cassazione ha infatti ritenuto che nei confronti di quei soggetti agenti quali gestori della società, pur non avendone la qualifica per mancanza del consenso degli organi sociali, la responsabilità dovesse essere disciplinata non già secondo

¹²⁷ Cass. civ. sez. III, 22 gennaio 1999, n. 589, in *Foro it.*, 1999, I, 3332.

¹²⁸ *Ibidem*. La Corte, in tale sentenza, equipara i concetti di rapporto contrattuale di fatto e di contatto sociale che, come precedentemente osservato, appare preferibile distinguere. Tuttavia rimane ferma l'importanza della pronuncia in questione con la quale la teoria del contatto sociale ha ricevuto il primo avvallo dalla giurisprudenza di legittimità.

¹²⁹ Cass. civ. sez. un., 11 gennaio 2008, n. 577, in *Resp. civ.*, 2008, 687. Da ultimo sul medesimo principio si veda Cass. civ. sez. III, 11 novembre 2013, n. 24801.

le regole del fatto illecito ma sulla base di quelle previste in caso di contatto sociale¹³⁰.

Ulteriori progressi nell'applicazione della responsabilità da contatto sociale si sono verificati quando la giurisprudenza ha iniziato ad applicare tale istituto a fattispecie vicine ad ipotesi sottoposte alla disciplina propria della responsabilità extracontrattuale: quelle di cui all'art. 2047 c.c. e all'art. 2048, comma secondo, c.c.

Si è più specificatamente ritenuto che quanto sancito dalle suddette norme, in materia di responsabilità del sorvegliante di incapaci e di responsabilità dei precettori, non fosse applicabile nell'ipotesi di danni che l'incapace o l'allievo abbiano arrecati a se stessi.

Per quanto concerne il rapporto tra sorveglianti ed incapaci si è ritenuto che tra tali soggetti si instaura per contatto sociale un rapporto giuridico in virtù del quale il vigilante assume uno specifico obbligo di protezione che comporta, nell'ipotesi di danno cagionato dall'incapace a se stesso, il sorgere in capo al sorvegliante di una responsabilità di natura contrattuale¹³¹. Il medesimo ragionamento è stato applicato ai rapporti intercorrenti tra precettore ed allievo, affermandosi al riguardo che «tra insegnante ed allievo si instaura, per contatto

¹³⁰ Si veda Cass. civ. sez. I, 6 marzo 1999, n. 1925, in *Foro it.*, 2000, I, 2299. In tale pronuncia la Corte ha asserito che «le regole che disciplinano l'attività degli amministratori regolano, in realtà, il corretto svolgimento dell'amministrazione della società e sono quindi applicabili non solo a coloro che sono stati immessi, nelle forme stabilite dalla legge, nelle funzioni di amministratore, ma anche a coloro che si sono ingeriti nella gestione della società senza aver ricevuto da parte dell'assemblea alcuna investitura, neppure irregolare o implicita. E che, pertanto, anche nell'ambito del diritto privato, come in quello del diritto penale e del diritto amministrativo (artt. 135 e 136, d.lgs. 1 settembre 1993, n. 385; artt. 190 e 193, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58; art. 11, d.lgs. 18 dicembre 1997, n. 472) i responsabili della loro violazione non vanno individuati sulla base della loro qualificazione formale ma per il contenuto delle funzioni concretamente esercitate». L'assunzione non autorizzata della gestione di affari altrui nella consapevolezza della loro alienità si è fatta rientrare tra ipotesi idonee a far sorgere per contatto sociale dei vincoli di portata più ampia rispetto al generico dovere di rispetto dei diritti altrui, indipendentemente dalla esistenza di un intento negoziale delle parti interessate.

¹³¹ Cfr. Cass. civ. sez. III, 18 luglio 2003, n. 11245, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2004, I, 491.

sociale, un rapporto giuridico, nell'ambito del quale l'insegnante assume, nel quadro del complessivo obbligo di istruire ed educare, anche uno specifico obbligo di protezione e vigilanza, onde evitare che l'allievo si procuri da solo un danno alla persona»¹³² di conseguenza «nelle controversie instaurate per il risarcimento del danno da c.d., autolesione nei confronti dell'istituto scolastico e dell'insegnante è applicabile il regime probatorio desumibile dall'art. 1218 c.c., sicché, mentre l'attore deve provare che il danno si è verificato nel corso dello svolgimento del rapporto, sull'altra parte incombe l'onere di dimostrare che l'evento dannoso è stato determinato da causa non imputabile né alla scuola, né all'insegnante»¹³³.

Si è, ancora, fatto ricorso alla responsabilità da contatto sociale anche per le attività svolte da un mediatore senza mandato¹³⁴ e nei rapporti tra avvocato ed il soggetto terzo con il quale questi sia entrato in contatto pur mancando un vero e proprio incarico professionale¹³⁵.

Il riferimento ad una responsabilità da contatto sociale, seppur non con una adesione totalitaria da parte di dottrina e giurisprudenza, è stato effettuato anche in merito al rapporto tra pubblica amministrazione e privato cittadino.

Questo orientamento si fonda su una rivisitazione, in chiave moderna, del rapporto tra privato e pubblica amministrazione, non più basato sulla supremazia

¹³² Cass. civ. sez III, 18 novembre 2005, n. 24456, in *Danno resp.*, 2006, 1081. Più di recente tale principio è stato confermato da Cass. civ. sez, III, 6 novembre 2012, n. 19158, in *Dir. e Giust.*, 2012, 7 novembre.

¹³³ *Ibidem*.

¹³⁴ Si veda Cass. civ. sez. III, 14 luglio 2009, n. 16382, ove si è affermato che «se, prima facie, la responsabilità del mediatore non mandatario appare agevolmente di natura extracontrattuale, risulta preferibile, riguardando la stessa figura professionale, applicare la più recente previsione giurisprudenziale di legittimità della responsabilità "da contatto sociale"».

¹³⁵ Si veda Cass. civ. sez. un., 23 marzo 2005, n. 6216, in *Mass. Foro it.*, 2005. In tale pronuncia si è precisato come occorra che siano osservate «le norme di deontologia nei rapporti in genere, anche da contatto sociale, nei quali l'avvocato, in ragione appunto della spendita di tale sua qualità, ottenga fiducia e ingeneri affidamento nel terzo».

dell'amministrazione rispetto alle posizioni del privato ma fondato su un principio di parità tra le parti in ossequio al principio di buona amministrazione.

Questa tesi ritiene inadeguato il riferimento all'illecito extracontrattuale effettuato dalla sentenza n. 500/1999¹³⁶ poiché risulterebbe riduttivo far ricorso alla responsabilità del passante con riferimento al rapporto che si instaura tra privato e P.A. in vista dell'emanazione di un provvedimento amministrativo.

Con l'instaurarsi del procedimento amministrativo, l'amministrazione diviene destinataria di una serie di obblighi riconducibili ai principi costituzionali di buon andamento, efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa fondati nell'art. 97 Cost.

Il procedimento amministrativo determina l'insorgere di un contatto sociale tra privato e amministrazione che giustifica l'affidamento, da parte del cittadino, nella correttezza dell'azione amministrativa. Sull'amministrazione, infatti, gravano tutta una serie di obblighi procedurali che giustificano la nascita di un'aspettativa in capo al privato circa il comportamento che l'amministrazione è chiamata a tenere.

Un'importante conferma circa l'applicabilità dell'istituto in analisi nei confronti della pubblica amministrazione è stata fornita dalla Cassazione, la quale in una pronuncia del 2003 ha asserito che «il contatto del cittadino con l'amministrazione è oggi caratterizzato da uno specifico dovere di comportamento nell'ambito di un rapporto che in virtù delle garanzie che assistono l'interlocutore dell'attività procedimentale, diviene specifico e differenziato. Dall'inizio del procedimento l'interessato, non più semplice destinatario passivo dell'azione

¹³⁶ Con la storica sentenza n. 500 del 22 luglio 1999 le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno ammesso per la prima volta la risarcibilità dei danni derivanti dalla lesione di un interesse legittimo, prevedendo l'applicazione del regime di responsabilità aquiliana ex art. 2043 c.c.

amministrativa, diviene il beneficiario di obblighi che la stessa sentenza 500/99/S.u. identifica nelle "regole di imparzialità, di correttezza e di buona amministrazione alle quali l'esercizio della funzione pubblica deve ispirarsi e che il giudice ordinario può valutare, in quanto si pongono come limiti esterni alla discrezionalità"»¹³⁷. Alla luce di queste affermazioni «il fenomeno, tradizionalmente noto come lesione dell'interesse legittimo, costituisce in realtà inadempimento alle regole di svolgimento dell'azione amministrativa, ed integra una responsabilità che è molto più vicina alla responsabilità contrattuale nella misura in cui si rivela insoddisfacente, e inadatto a risolvere con coerenza i problemi applicativi dopo Cassazione 500/99/S.u., il modello, finora utilizzato, che fa capo all'articolo 2043 c.c.: con le relative conseguenze di accertamento della colpa»¹³⁸.

Alla luce delle notevoli e svariate applicazioni riguardanti la teoria del contatto sociale può affermarsi che questa nuova figura ha trovato un generale accoglimento avendo un ambito di applicazione oramai generalizzato.

4.2. segue: L'allenatore quale soggetto agente

Sebbene finora la dottrina non si sia soffermata sulla possibile applicazione della figura della responsabilità da contatto sociale con riferimento ad episodi di *mobbing*, ed in particolare in merito a quelli avvenuti in ambito sportivo, non si rinvengono ragioni che impediscano un simile utilizzo.

Si sono già enunciati gli obblighi gravanti rispettivamente su allenatore e società in virtù della stipula del contratto di lavoro sportivo.

¹³⁷ Cass. civ., sez. I, 10 gennaio 2003, n. 127, in *Foro it.*, 2003, I, 78.

¹³⁸ *Ibidem*.

Come previamente osservato, l'allenatore è tenuto a valorizzare il potenziale tecnico e atletico dei calciatori a lui affidati mantenendo una condotta conforme ai principi di lealtà, correttezza e proibità.

Trattasi di obblighi che questi è tenuto a realizzare negli interessi della società presso la quale lavora. Sebbene manchino dei diretti obblighi di tale soggetto nei confronti dei calciatori affidatigli non può negarsi l'instaurazione di un rapporto tra le parti idoneo a creare un affidamento di ciascun calciatore nei confronti del proprio allenatore, tenuto a valorizzarne le potenzialità ma anche a sorvegliarne la condotta morale e sportiva nonché a favorire lo spirito di gruppo e affiatamento tra gli atleti.

L'allenatore, pertanto, è il soggetto al quale spettano le scelte tecniche relative a ciascun calciatore, scelte nelle quali la stessa società si impegna a non interferire.

In virtù di tale potere attribuitogli, l'allenatore è totalmente libero di decidere, alla luce di una scelta tecnica o in base ad una valutazione di inefficienza fisica, di non impiegare un giocatore nella prima squadra, o di affidargli un ruolo differente da quello abitualmente ricoperto, posto che non sussiste in capo al calciatore un diritto ad essere schierato in partita o ad una specifica mansione lavorativa.

Un'eventuale opposizione dell'atleta alle scelte dell'allenatore potrebbe anzi farlo incorrere, ai sensi dell'art. 10, comma primo, A.C., in un inadempimento contrattuale nei confronti della società.

Tuttavia, la scelta dell'allenatore di non utilizzare un determinato calciatore, che astrattamente deve ritenersi di per sé lecita, potrebbe divenire

illecita, qualora non sia fondata su alcuna valida ragione. Un simile comportamento potrebbe in primo luogo integrare gli estremi di un inadempimento contrattuale, con riguardo al profilo della violazione dell'obbligo sussistente in capo all'allenatore di valorizzare il potenziale tecnico affidatogli dalla società. Il soggetto leso, in tal caso, risulterebbe essere, ad una immediata lettura, la società, e non già il giocatore pretermesso¹³⁹.

Ciò nonostante, non può escludersi che in talune circostanze il comportamento dell'allenatore possa essere valutato quale condotta mobbizzante a danni di un calciatore.

Potrebbe infatti accadere che l'allenatore sottoponga un calciatore a degli allenamenti particolarmente faticosi; che lo emargini o spinga i compagni di squadra ad emarginarlo; che lo escluda dagli allenamenti o dalla partecipazione al ritiro precampionato. Trattasi di condotte certamente contrarie ai principi di lealtà, correttezza e proibità e inidonee alla valorizzazione del materiale tecnico messo a disposizione che, inoltre, se protratte per un considerevole lasso di tempo e se connotate da un intento doloso nei confronti dell'atleta e dalla volontà di arrecare a questi dei danni potrebbero qualificarsi come mobbizzanti.

La mancanza di un rapporto contrattuale tra l'allenatore e gli atleti porterebbe a ritenere che nell'eventualità in cui il primo realizzi un episodio di *mobbing* a danno di un qualsiasi atleta la responsabilità ad egli ascrivibile sarebbe quella aquiliana, potendo quella di natura contrattuale gravare unicamente sulla società datrice di lavoro, quale responsabilità indiretta *ex art. 2049 c.c.*

Tuttavia, come osservato in precedenza, una simile affermazione, finirebbe

¹³⁹ L. SANTORO, *Il mobbing nell'ambito sportivo* in G. LIOTTA e L. SANTORO, *op. cit.*, pag. 166 e s.

col ridurre tale responsabilità ad «una troppo generica responsabilità del passante o responsabilità del chiunque caratterizzata dal mettere in relazione soggetti fino a quel momento estranei»¹⁴⁰, laddove non può invece certamente negarsi l'esistenza di una specifica relazione tra allenatore ed atleta.

Sebbene l'allenatore assuma l'obbligo di valorizzare e tutelare il materiale tecnico e sportivo messi a disposizione nei confronti diretti della società sportiva è indubbio che tale obbligo si rifletta automaticamente sugli stessi giocatori costituenti il suddetto materiale. L'allenatore, dunque, è tenuto alla tutela di ciascun atleta ad egli affidato. Ed ogni atleta, conseguentemente, fa affidamento sulla circostanza che il proprio allenatore ne sviluppi al massimo le capacità sportive, promuovendo al contempo l'affiatamento dei componenti della squadra e lo spirito di gruppo (in ottemperanza del contenuto dell'art. 15, comma terzo, A.C. A.I.A.C.).

La relazione tra calciatore ed allenatore potrebbe pertanto considerarsi frutto di un contatto sociale tra le parti, tale da ingenerare nell'atleta un affidamento circa l'operato dell'allenatore e, di conseguenza, determinare la nascita di una responsabilità di tipo contrattuale, e non invece aquiliana, tutte le volte in cui l'allenatore ponga in essere dei comportamenti idonei a ledere l'altra parte.

L'attuazione di una condotta mobbizzante ai danni di un calciatore, quindi, potrebbe determinare in capo all'allenatore medesimo una responsabilità *ex art.* 1218 c.c. La mancanza sussistenza di un contratto, infatti, verrebbe colmata per mezzo del contatto creatosi tra le due parti, un contatto qualificato che appare in

¹⁴⁰ Si veda la nota n. 19.

grado di generare il sorgere di obblighi di comportamento in capo all'allenatore. Obblighi che verrebbero inevitabilmente violati laddove si realizzassero i comportamenti discriminatori, offensivi e persecutori sopra ipotizzati.

Sempre in merito alla possibilità che l'allenatore realizzi episodi di *mobbing* nei confronti di un calciatore, deve tenersi presente che qualora la scelta di esclusione di un giocatore dalla partecipazione agli allenamenti o al ritiro precampionato provenga direttamente dalla società (in violazione del divieto di ingerenza nelle scelte tecniche dell'allenatore sancito dall'art. 14, comma secondo, A.C. A.I.A.C.) nessuna responsabilità andrebbe imputata all'allenatore che si trovi a subire una illecita intromissione da parte del proprio datore di lavoro.

Qualora invece i provvedimenti di allontanamento dal ritiro precampionato o dagli allenamenti siano emanati dalla società dietro specifica indicazione dell'allenatore, potrebbe ravvisarsi un concorso tra tali soggetti nella condotta mobbizzante attuata in danno del calciatore.

Deve precisarsi che, ad oggi, non risultano casi di *mobbing* perpetrati da un allenatore nei confronti di un calciatore, ciò nonostante non può negarsi, quanto meno a livello teorico, che, sebbene una condotta mobbizzante da parte di tale professionista risulti difficilmente attuabile, laddove l'allenatore prendesse di mira un dato atleta avrebbe la possibilità di mobbizzarlo.

5. *Il mobbing orizzontale tra compagni di squadra*

Una particolare tipologia di *mobbing* è quella che può essere attuata direttamente dai colleghi di lavoro del soggetto mobbizzato.

Questa forma di *mobbing*, definita orizzontale, ben potrebbe verificarsi anche in un contesto di lavoro sportivo, specie in quello calcistico ove i componenti di una stessa squadra possono considerarsi a tutti gli effetti veri e propri colleghi di lavoro.

Una simile forma di *mobbing*, generalmente, discende da invidia ed antipatia che un determinato soggetto incute negli altri, la maggior parte delle volte perché in grado di realizzare un rendimento lavorativo migliore dei colleghi e per tale ragione, conseguentemente, più apprezzato dal datore di lavoro.

Il mondo del lavoro è connotato da una notevole competitività, sempre maggiore è la domanda di lavoro a fronte di una scarsità dell'offerta, per cui coloro i quali sono in grado di eccellere possono essere facilmente oggetto di rancori ed antipatie da parte di quanti, invece, non riescono ad emergere.

Il settore del calcio non è immune da tali meccanismi. Coloro i quali aspirano a raggiungere i vertici del professionismo calcistico sono innumerevoli e la competitività può farsi spietata non soltanto tra i componenti di squadre antagoniste ma anche tra i compagni di uno stesso sodalizio sportivo.

Può accadere che i compagni di squadra, di comune accordo, decidano di agire contro un determinato giocatore. Ciò può avvenire attraverso un isolamento dello stesso, nelle varie fasi del gioco o nel corso degli allenamenti, al fine di compromettere le prestazioni sportive dello stesso nella speranza di indurne l'allontanamento da parte della società.

Ovviamente, affinché possa parlarsi di *mobbing*, occorrerà che l'intento persecutorio appaia palese e che tali comportamenti siano reiterati durante la maggior parte della stagione sportiva e che risultino idonei ad arrecare un danno

al soggetto, perché ove si trattasse, invece, di comportamenti sporadici ed isolati, questi potrebbero al più essere ricondotti all'interno di un eventuale inadempimento contrattuale.

Come osservato nel secondo capitolo, si ritiene più corretta la tesi che riconduce i danni derivanti dal *mobbing* ad una responsabilità di natura contrattuale.

Orbene, la mancata sussistenza di un rapporto contrattuale tra i compagni di squadra, a prima vista, potrebbe costituire un limite alla possibilità di richiamare una responsabilità di tipo contrattuale.

Né, d'altra parte, si potrebbe ipotizzare, come invece avvenuto con riguardo alla figura dell'allenatore, l'esistenza di un rapporto giuridico rilevante sotto il profilo del contatto sociale, dal momento che tutti i compagni di squadra ricoprono una medesima posizione, non sussistendo in capo ad alcuno di essi (nemmeno al capitano della squadra) un dovere specifico di protezione nei confronti degli altri compagni al quale poter ricondurre la fonte della responsabilità derivante dall'attuazione di una condotta mobbizzante.

Infatti, come sopra detto, le prestazioni degli atleti appaiono tra loro omogenee, risultando del tutto irrilevante il ruolo specifico concretamente ricoperto da ciascun giocatore, dal momento che manca l'attribuzione di mansioni specifiche e ad ogni atleta potrebbe essere chiesto di disputare una partita ricoprendo un ruolo differente da quello abituale.

Sebbene, dunque, la responsabilità gravante sul o sui compagni di squadra autori di una condotta di *mobbing* nei confronti di un atleta specifico possa inquadarsi solamente come extracontrattuale deve tenersi presente che, al pari

che per le altre tipologie di lavoro, anche nel rapporto di lavoro di tipo sportivo può trovare applicazione l'art. 2049¹⁴¹ c.c., che prevede una responsabilità del datore di lavoro per i danni cagionati dai propri dipendenti, salvo che non dimostri di aver adottato tutte le misure idonee ad impedire il danno.

Nell'ipotesi in cui, quindi, sia attuata da uno o più compagni di squadra una condotta protratta nel tempo ed avente il fine di escludere un atleta dal gruppo, potrà ravvisarsi una indiretta responsabilità della società sportiva, in qualità di parte datoriale, per non aver adeguatamente controllato l'operato dei propri calciatori e per non aver negligenemente adottato tutte le misure necessarie ad impedire il verificarsi della condotta mobbizzante.

Non dovrebbe, inoltre, stupire l'eventualità che l'atteggiamento ostile perpetrato dai compagni di squadra nei confronti di un giocatore specifico si accompagni alla presa di mira del medesimo da parte della stessa società sportiva. In tal caso i compagni di squadra, anzi, agendo in qualità di *side-mobber*¹⁴², potrebbero sentirsi implicitamente autorizzati a simili comportamenti finendo con l'aiutare la società nell'attuazione dell'intento persecutorio nei confronti di uno specifico atleta.

Gli studiosi del fenomeno *mobbing* hanno individuato nella competitività,

¹⁴¹ Nella sentenza n. 18093, del 7 luglio 2013, la Corte di Cassazione (civile, sezione lavoro) esprimendosi su di un episodio di *mobbing* (benché non di natura orizzontale, ma posto in essere da un superiore gerarchico ha statuito che «la circostanza che la condotta di *mobbing* provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima non vale a escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 c.c. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza».

¹⁴² Tale è il termine utilizzato da Harald Ege per riferirsi a coloro che pur non essendo i diretti avversari della vittima prescelta aiutano il *mobber* a raggiungere lo scopo più velocemente, spesso sotto l'influenza dell'opinione di quest'ultimo. Al riguardo si veda H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pag. 125 e ss.

nell'invidia e nel razzismo le cause principali di episodi di *mobbing* tra pari¹⁴³.

Trasferendo queste valutazioni nel campo del calcio indubbiamente può riconoscersi che, in considerazione della risaputa brevità delle carriere calcistiche e dell'elevato numero di soggetti che sperano di sfondare nel campo del calcio professionistico, la competizione tra giocatori, anche se appartenenti ad una medesima squadra, può certamente essere agguerrita al fine di aggiudicarsi i compensi maggiori ed essere considerati talmente validi da spingere ogni società sportiva a desiderare la propria presenza in squadra, di conseguenza le invidie e le antipatie tra colleghi possono essere certamente numerose.

Non dovrebbe, pertanto, stupire l'eventuale condotta di *mobbing* che i compagni di squadra decidessero di attuare avverso un calciatore particolarmente abile e che abbia sempre ottenuto ottimi risultati in gara.

6. Il mobbing discendente: i calciatori contro l'allenatore

Vi è, infine, da valutare la possibilità che si manifestino episodi di *mobbing* ascendente, che come in precedenza precisato, racchiude tutte quelle condotte che si concretizzano in atti di delegittimazione di un'autorità superiore, realizzati dagli stessi subalterni.

Tale forma di *mobbing*, dunque, viene attuata dai sottoposti al fine di mettere in discussione l'autorità di un capo.

Vi è da precisare che si tratta di una forma di *mobbing* estremamente rara, che nel nostro paese si stima ricoprire una percentuale inferiore al 10% di tutti i casi di *mobbing* attuati.

¹⁴³ Si veda H. EGE, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, op. cit., pag. 127 e ss.

La ragione di una tale scarsa diffusione di questa particolare forma di *mobbing* è probabilmente da attribuire alla paura di perdere il posto di lavoro che fa sì che i soggetti preferiscano sopportare il capo, pur con malumore, senza però trovare il coraggio di attaccarlo direttamente.

Il verificarsi di simili condotte astrattamente è ipotizzabile anche in un contesto di lavoro sportivo, ed in particolare, per quel che riguarda la nostra indagine, in quello del calcio.

Orbene, appare inverosimile che uno o più giocatori tentino di mobbizzare direttamente la società sportiva datrice di lavoro, giacché la posizione di totale supremazia da essa ricoperta rende altamente improbabile il verificarsi in capo alla stessa di ripercussioni negative quale conseguenza della condotta mobbizzante attuata.

È invece maggiormente plausibile che i calciatori decidano di colpire un superiore gerarchico quale, come previamente osservato, può apparire l'allenatore (al quale, in funzione dei compiti affidatogli, non può che riconoscersi una superiorità tecnica rispetto ai giocatori assegnatigli).

La posizione dell'allenatore all'interno del sodalizio sportivo è certamente assai delicata. Egli è un dipendente della società tenuto al rispetto di due obblighi principali: da un lato, valorizzare l'organico tecnico messo a disposizione dalla società, e, dall'altro, raggiungere gli obiettivi tecnico sportivi dalla stessa società prefissati¹⁴⁴.

Affinché i suddetti obiettivi possano essere raggiunti è necessario che sia raggiunto un *feeling* con e tra i giocatori, con conseguenziale riconoscimento di

¹⁴⁴ M. GIUA, L. SANZI, *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?*, disponibile su www.lavoroprevenienza.com (dicembre 2005).

un *leader* carismatico nella figura dello stesso allenatore. Quest'ultimo, invero, ha tra i suoi obblighi anche quello di favorire e sviluppare lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano degli atleti (art. 15 A.C. A.I.A.C.).

Laddove molti giocatori intenzionalmente ponessero in essere degli atteggiamenti volti a crepare lo spirito di gruppo con consequenziale calo della rendita sportiva della squadra, la scelta più agevole per la società sportiva, in vista di un miglioramento della gestione sportiva, ragionevolmente sarebbe quella di provvedere alla sostituzione della sola figura dell'allenatore, anziché andare a valutare la condotta ed il rendimento di ogni singolo componente della squadra.

Può agilmente comprendersi, allora, come più atleti, spinti da una comune antipatia e astio nei confronti di un allenatore, che sia magari da poco entrato a far parte della compagine sociale, in sostituzione di un allenatore fortemente ben voluto, e che non risulti apprezzato per i metodi di allenamento e le strategie di gioco prescelte, possano decidere di comportarsi in modo tale da arrecare discredito al nuovo arrivato nella speranza che questi venga prontamente sostituito. I giocatori a tal fine, oltre a porre in essere delle condotte vessatorie a danno dell'allenatore col fine specifico di nuocergli, potrebbero volontariamente realizzare delle prestazioni sportive inferiori ai loro *standard* per far ricadere la colpa del cattivo rendimento sull'allenatore medesimo.

Ove però le condotte non posseggano tutti i requisiti richiesti affinché di *mobbing* si possa parlare si rimarrà nell'ambito di un mero inadempimento contrattuale da parte degli atleti nei confronti della società, senza possibilità di risarcimento per l'allenatore.

L'attuazione di un episodio di *mobbing* dal basso sicuramente può

manifestarsi per mezzo di un gioco di squadra tra più soggetti coalizzati, appare, invece, difficile immaginare che un singolo calciatore, per quanto famoso e di grande levatura tecnica, possa colpire da solo l'allenatore senza il sostegno dei propri compagni di squadra.

Anche in questo caso l'allenatore mobbizzato potrà agire nei confronti della società sportiva rivendicando una sua responsabilità per violazione dell'art. 2049 c.c., trattasi di una mossa che appare certamente più agevole rispetto alla scelta di agire nei confronti dell'intera squadra o del più ristretto gruppo di giocatori ritenuti colpevoli.

Appare opportuno precisare che finora la giustizia sportiva non si è mai trovata a dover fronteggiare casi concreti di *mobbing* di questa tipologia.

7. Aspetti processuali

La necessità di tutelare adeguatamente il lavoratore e di prevenire ed inibire le condotte di *mobbing* rappresenta un'esigenza ineludibile anche nell'ambito dello sport professionistico¹⁴⁵.

La demarcazione del confine tra l'ambito di competenza della giustizia sportiva e quello di intervento della giustizia statale resta un tema molto delicato e discusso.

Il legislatore statale è intervenuto a disciplinare espressamente la giustizia sportiva con il decreto legislativo 19 agosto 2003, n. 220, convertito, con modificazioni, nella legge 17 ottobre 2003, n. 280.

Tale legge, composta da soli quattro articoli, ha cercato di trovare delle

¹⁴⁵ S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, op. cit.

soluzioni ai dubbi riguardanti il confine tra la giurisdizione degli organi di giustizia sportiva e quella degli organi di giustizia statale per le controversie sorte all'interno dell'ordinamento sportivo.

Anzitutto, il legislatore ha effettuato, all'art. 1¹⁴⁶ di detta legge, un riconoscimento dell'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale.

A seguito di questo previo riconoscimento di autonomia, tuttavia, la norma prosegue sancendo margini di intervento per l'ordinamento statale su situazioni inerenti l'ordinamento sportivo, poiché, se da un lato si afferma l'autonomia tra i due ordinamenti, dall'altro si specifica, con una formula aperta, che l'ordinamento statale potrà comunque intervenire tutte le volte in cui risultino rilevanti al suo interno delle situazioni giuridiche connesse con l'ordinamento sportivo.

Dopo questa precisazione, la legge provvede ad individuare i campi specifici di competenza del giudice sportivo e di quello statale.

In particolar modo all'art. 2 sono espressamente indicate le materie rientranti nella giurisdizione esclusiva degli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo, consistenti nelle questioni aventi ad oggetto l'osservanza e l'applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell'ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività sportive, e nelle questioni attinenti ai

¹⁴⁶ Art. 1, legge 280 del 2003: «1. La Repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale. 2. I rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo».

comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e all'irrogazione ed applicazione delle relative sanzioni disciplinari sportive.

All'articolo successivo si completa l'ambito delle controversie riferibili all'ordinamento sportivo con l'attribuzione di quelle di natura economica alla giurisdizione del giudice ordinario e la previsione dell'intervento del giudice amministrativo¹⁴⁷ in merito ad ogni altra controversia avente ad oggetto atti del Comitato Olimpico Nazionale Italiano o delle Federazioni Sportive non riservata agli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo.

La distribuzione degli ambiti di competenza non accenna in modo precipuo alle controversie di natura lavoristica.

In merito a questo aspetto una precisazione è contenuta, invece, nell'art. 4 della legge n. 91 del 1981 ove si prevede l'inserimento all'interno del contratto di lavoro sportivo di una clausola compromissoria contenente l'obbligo per le parti di rivolgersi ad un collegio arbitrale per la risoluzione delle controversie attinenti il rapporto di lavoro.

Il contenuto di detta norma è stato recepito sia nell'accordo collettivo dei calciatori (art. 21 A.C.) che in quello degli allenatori (art. 25 A.C. A.I.A.C.), ed entrambi gli accordi hanno espressamente riconosciuto natura irrituale¹⁴⁸ a tale arbitrato.

Come è noto, il perno di tutto il sistema di giustizia sportiva va rinvenuto nel cosiddetto vincolo di giustizia, che comporta in capo a tutti i soggetti appartenenti all'ordinamento sportivo, anzitutto, l'obbligo dell'accettazione e del

¹⁴⁷ Il giudice competente in primo grado in via esclusiva viene individuato all'art. 3, comma secondo, nel tribunale amministrativo del Lazio con sede a Roma.

¹⁴⁸ L'espresso riconoscimento della natura irrituale dell'arbitrato fa sì che alla decisione emessa dal collegio arbitrale debba essere attribuita unicamente natura contrattuale, non avendo in questa circostanza il lodo valore di sentenza.

rispetto delle norme tecniche e dei provvedimenti adottati dalle Federazioni, nello svolgimento delle gare e nelle fasi successive, nonché, sul piano processuale, l'obbligo di adire per le controversie insorte all'interno di detto ordinamento, esclusivamente gli organi di giustizia federali, con la preclusione della possibilità di adire le autorità giurisdizionali dello Stato¹⁴⁹.

Il vincolo di giustizia non è, tuttavia, mai stato ritenuto idoneo a costituire un limite all'impugnazione del lodo irrituale emesso in sede di risoluzione di controversie di lavoro sportivo. Invero, con il deferimento ad arbitri delle controversie di lavoro sportivo, in virtù della clausola compromissoria *ex art. 4*, comma quinto, della legge n. 91 del 1981, le parti non affidano la risoluzione della loro controversia ad organi dell'ordinamento sportivo, assumendo l'impegno di rispettarne le decisioni alla luce del vincolo di giustizia. Le parti, invece, si impegnano ad affidare ad un collegio arbitrale la risoluzione delle possibili controversie nascenti, rinunciando in tal modo alla tutela giurisdizionale dei diritti nascenti dal rapporto di lavoro dinanzi ai giudici ordinari. Tale collegio arbitrale altro non è che un organo terzo rispetto alle Federazioni, chiamato a decidere attenendosi alle regole generali previste per l'arbitrato irrituale, ed il lodo emanato soggiace alle disposizioni generali stabilite in materia di impugnazione¹⁵⁰.

Deve però ricordarsi che la devoluzione ad arbitri incontra il limite invalicabile del carattere disponibile dei diritti oggetto della controversia e certamente non può negarsi come un episodio di *mobbing* inevitabilmente finisca con l'incidere su diritti della persona aventi natura indisponibile, quali la salute e la dignità del soggetto.

¹⁴⁹ P. D'ONOFRIO, *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna (RN), 2007, pag. 185.

¹⁵⁰ M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, Giappichelli, 2012, pag. 276 e s.

Vi è dunque una più che giustificata ragione per ritenere che le questioni giurisdizionali attinenti ad episodi di *mobbing* sportivo possano essere attribuite alla diretta giurisdizione del giudice ordinario.

Quando si è in presenza dell'obbiettivo di tutelare la persona, infatti, le controversie sportive, in particolare quelle in materia di lavoro, perdono la loro peculiarità, facendo sostanzialmente venir meno le ragioni che permettono di riconoscere l'autonomia dell'ordinamento sportivo¹⁵¹.

La tutela del lavoratore dinanzi a possibile condotte di *mobbing*, rappresenta un'esigenza non più trascurabile anche nell'ambito dello sport professionistico.

La delicatezza del tema e, soprattutto, il valore dei beni della vita coinvolti, imporrebbero forse un intervento chiarificatore anche sulla portata dell'autonomia dell'ordinamento sportivo e sull'ampiezza della riserva di competenza della giustizia sportiva, come desumibile dalla già evidenziata legge n. 280 del 2003. Occorrerebbe, pertanto, una conferma della devoluzione alla magistratura ordinaria del contenzioso in materia di rapporto di lavoro. Ciò chiaramente non per minare l'autonomia dell'ordinamento sportivo, ma al fine di porre un freno ad eccessive spinte di rivendicazioni dell'autonomia dell'ordinamento sportivo rispetto a quelle di diritto comune: di fronte alla minaccia di vessazioni e abusi, infatti, il rapporto di lavoro sportivo si deve spogliare di quelle peculiarità che, in prospettiva generale, potrebbero giustificare tale autonomia. L'atleta professionista, cioè, al pari di qualunque lavoratore ha diritto alla tutela della propria dignità e integrità psico-fisica e nonché alla

¹⁵¹ S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, op. cit.

realizzazione umana e professionale. Nessun dubbio che tra «i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo», cui fa riferimento la legge, nel delineare la cinta esterna dell'autonomia dell'ordinamento sportivo, vi rientrino proprio quei diritti intimamente connessi alla dimensione umana aggrediti dalle condotte mobbizzanti¹⁵².

¹⁵² *Ibidem.*

CAPITOLO IV

LA CASISTICA DI EPISODI DI *MOBBING* NEL CALCIO PROFESSIONISTICO

SOMMARIO: 1. I primi passi verso il *mobbing*. Il caso Zanin vs l'AS Montichiari S.r.l.; – 2. Il danno all'immagine professionale e la perdita di *chances*: il caso Cassano vs l'Udinese; – 3. Il caso Taddei vs il Siena; – 4. Il ricorso al giudice del lavoro: il caso Jimenez vs la Ternana; – 5. Il caso Rustico vs l'Atalanta; – 6. Le vicende del Catania, di Marchini e di Marchetti; – 7. Il lodo Pandev; – 8. Conclusioni.

1. I primi passi verso il mobbing. Il caso Zanin vs l'AS Montichiari S.r.l.

Da circa un decennio il fenomeno del *mobbing* si è manifestato all'interno del settore lavorativo calcistico, sebbene, come già osservato, non sia possibile rinvenire all'interno dell'ordinamento sportivo alcuna disciplina normativa al riguardo.

A fronte del numero di calciatori professionisti esistenti vi è da riconoscere che gli episodi di *mobbing* denunciati risultano esigui, rispetto ad altri ambiti lavorativi, ciò nonostante deve altresì sottolinearsi che il mondo della giustizia sportiva tende a mantenere una certa chiusura in sé stesso ed è altamente probabile che gli episodi di *mobbing* divenuti noti grazie al clamore ottenuto attraverso le testate giornalistiche rappresentino solo una parte della totalità che approda dinanzi ai collegi arbitrali o ad altri organi di giustizia sportiva.

Inoltre il più delle volte le vicende si concludono in via transattiva, prima della conclusione del giudizio e l'emissione del rispettivo lodo, dal che deriva una enorme difficoltà nel conoscere l'esatto contenuto dell'accordo raggiunto.

Una delle prime denunce di *mobbing* divenute note, risalente al 2001, ha avuto per protagonisti due giocatori del Genoa: Paolo Annoni e Roberto Breda¹⁵³.

I due giocatori agirono contro la società rosso-blu rivolgendosi ad un collegio arbitrale della Lega lamentando di essere stati messi fuori rosa senza un giustificato motivo e di aver subito comportamenti discriminatori dall'allora allenatore Franco Scoglio. I calciatori al riguardo si appellarono alla norma dell'accordo collettivo avente per contenuto il diritto del calciatore ad ottenere il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto nel caso di violazione da parte della società dei propri obblighi contrattuali.

Nello specifico i due giocatori chiesero un risarcimento miliardario nonché l'immediato reintegro in squadra. L'epilogo della vicenda per i due fu differente dal momento che Breda decise di ritirare la causa mentre Annoni proseguì nel suo intento risultando vittorioso. Ad ogni modo un risultato fu ottenuto da entrambi poiché tale allenatore finì col rinunciare all'incarico presso il Genoa.

Da quanto emerso per via mediatica non può dirsi con certezza se quanto accaduto ai due calciatori del Genoa possa definirsi propriamente *mobbing* o no, ma ciò che è certo è che la loro vicenda ha fatto da apripista a tutti i successivi casi di *mobbing* nel calcio.

Da ricordare è anche la vicenda di Lorenzo Mattu che, in qualità di attaccante del Latina (squadra della serie C2), fu il primo ad intentare una causa civile per *mobbing* contro la società di appartenenza, lamentando il mancato

¹⁵³ Per maggiori dettagli sulla vicenda si consultino i siti <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2001/09/20/annoni-si-schiera-al-fianco-di-breda.html> e <http://cerca.unita.it/ARCHIVE/xml/30000/27264.xml?key=Salvatore+M.+Righi&first=1061&orderby=1&f=fir>.

rispetto della dignità del lavoratore per il fatto di non venir mai impiegato in partita¹⁵⁴.

La peculiarità di questa vicenda va rinvenuta nella circostanza che il calciatore anziché adire gli organi di giustizia sportiva ha preferito rivolgersi a quelli della giustizia ordinaria. Sarebbe stato interessante scoprire l'esito del giudizio ma la denuncia del giocatore venne ritirata prima della fine del procedimento. Quest'ultimo ad ogni modo ottenne un proprio tornaconto dal momento che, al subentro di un nuovo allenatore, venne reintegrato in prima squadra.

Maggiori elementi a sostegno della effettiva sussistenza di una condotta mobbizzante possono, invece, rinvenirsi nella vicenda del giocatore Diego Zanin.

Il giocatore all'epoca cui fatti si riferiscono (l'anno 2003) era ingaggiato presso l'AS Montichiari S.r.l., squadra militante in serie C2. A fronte della retrocessione della squadra dal campionato di serie C1 a quello di C2 le condizioni economiche della stessa subirono un netto peggioramento. Da qui la richiesta al calciatore Zanin di riduzione dell'ingaggio rispetto a quanto pattuito nel contratto sottoscritto appena qualche mese prima.

Il rifiuto del giocatore a sottostare alle condizioni peggiorative previste nel nuovo contratto propostogli determinava il susseguirsi di una serie di eventi poco piacevoli nei confronti dello stesso. Secondo le dichiarazioni¹⁵⁵ dello stesso

¹⁵⁴ La vicenda può essere approfondita su http://archivistorico.corriere.it/2003/marzo/10/Non_gioca_mai_denuncia_sua_co_0_030310116.shtml.

¹⁵⁵ Per completezza espositiva si riportano le dichiarazioni rese dal giocatore: «Ero il centravanti e capitano della squadra e fino a settembre del 2002 le cose sono filate per il verso giusto. La società aveva avuto tre cambi al vertice e negli ultimi due mesi non aveva pagato gli stipendi. Nello spogliatoio ero il più anziano, chiesi un appuntamento al presidente. Non l'ho mai ottenuto e da allora non l'ho più visto. Un martedì vengo convocato negli uffici del vicepresidente, insieme a un compagno. Ci disse, sbrigativamente, che dovevamo rescindere i contratti, trovare un'altra sistemazione. Ma come? L'abbiamo rinnovato insieme un mese fa. Ho portato qui da Venezia mia

Zanin, infatti, a partire dal rifiuto subì diverse molestie: venne emarginato dagli allenamenti e dagli stessi compagni di squadra, gli fu precluso l'accesso agli spogliatoi, subì delle umiliazioni da parte dell'allenatore, venne minacciato, subì un'aggressione fisica nonché dei furti di oggetti personali.

La Commissione Disciplinare della Lega Professionisti Serie C, riconosciuta l'illiceità dei comportamenti attuati nei confronti del calciatore Zanin, con delibera datata 21 maggio 2004¹⁵⁶, condannava ad ammenda la società A.S. Montichiari nonché l'allenatore ed il team manager.

In particolar modo la Commissione ha riconosciuto che dalla ricostruzione dei fatti desunta dagli atti ufficiali, emergeva una chiara situazione di contrasto fra il calciatore Diego Zanin e l'ambiente in cui operavano gli altri tesserati e dipendenti della società Montichiari. Tale situazione ha determinato l'instaurarsi di un clima particolarmente teso che ha fatto sì che entrambe le parti considerassero come provocatorie e discriminanti alcune azioni e determinati

moglie, la bimba di undici anni. Risposi di no: resto al Montichiari. Dal giorno dopo ho iniziato ad allenarmi da solo. Mi hanno sbarrato l'ingresso allo spogliatoio e ho iniziato a cambiarmi nel magazzino tra i palloni e gli ostacoli. Sono arrivate le minacce, a mio fratello hanno detto: "Se non ve ne andate da Montichiari vi spariamo alle gambe". A mia moglie raccontavano storie di infedeltà, dicevano che ero in affari con la criminalità locale. I compagni, quelli in rosa, avevano l'ordine di non salire in macchina con me: "Zanin è un sobillatore, vuole organizzare scioperi". Ricordo il giorno dell'aggressione. Scesi dall'auto per andare in palestra, erano in tre. Uno mi chiese un'informazione e poi mi pestò: "Non hai capito che da qui te ne devi andare". Quarantacinque giorni di prognosi, ho fatto denuncia alla Digos. Cinque denunce. Nello spogliatoio mi hanno rubato il telefonino, le chiavi dell'auto, il portafogli. Vi raccomando l'allenatore, Giampaolo Chierico. Lo scorso venti agosto mi sono presentato per riprendere la preparazione, avevo vinto l'arbitrato alla Lega di C. Davanti a tutta la squadra mi disse: "Io sono un uomo, tu sei una m... ". Ho resistito ancora tre giorni, poi sono fuggito. Lo stipendio l'ha pagato la Lega fino a febbraio, ma non consentirò a queste persone di farmi smettere con il pallone». Tali dichiarazioni sono rinvenibili su <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2003/11/17/offesi-minacciati-questo-il-mobbing.html>.

¹⁵⁶ La decisione della Commissione Disciplinare, contenuta nel Comunicato ufficiale della Lega Professionisti di serie C, n. 297 C, del 26 maggio 2004, è disponibile sul sito <http://www.lega-calcio-serie-c.it/it/Comunicati/Comunic2004/Campionato/297Ccd.pdf>.

comportamenti che in situazioni di normalità potevano rientrare nella abituale dialettica di rapporti, a volte anche duri, tipici dell'ambiente calcistico¹⁵⁷.

La vicenda del calciatore Zanin presenta indubbiamente elementi riconducibili ad una condotta mobbizzante: atti vessatori posti in essere dalla società e dall'allenatore, la volontà di emarginarlo dal resto della squadra, la comparsa di patologie psichiche in capo al giocatore (secondo quanto da egli dichiarato).

La chiara situazione di contrasto riconosciuta dalla stessa Commissione Disciplinare è indicativa di un ambiente ostile al calciatore, che va oltre la consueta dialettica all'interno del rapporto di lavoro e che non può che comportare delle ripercussioni negative sulla prestazione lavorativa dello stesso¹⁵⁸.

Nel caso di specie può, in conclusione, ritenersi che il calciatore sia stato effettivamente vittima di *mobbing* di tipo verticale, attuato tanto dalla società che dall'allenatore, con profili, dunque, sia di *bossing* che di *bullying*.

¹⁵⁷ Dal testo della delibera si evince che la Commissione non ha ritenuto particolarmente rilevanti i fatti addebitati ai deferiti, ad eccezione di due circostanze che sono apparse, invece, meritevoli di considerazione:

- la prima relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dall'ex fisioterapista del Montichiari sig. Tracconaglia Tarcisio, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico gli ebbe a chiedere esplicitamente di dilatare al massimo i tempi del recupero fisico del calciatore Zanin allo scopo di tenerlo il più possibile lontano dall'ambiente della prima squadra;
- la seconda relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dal calciatore Lorini, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico e il team manager Pozzali lo avevano invitato più volte a non accettare "passaggi in auto" da parte dello Zanin per gli spostamenti necessari a raggiungere il campo di allenamento.

Tali comportamenti, pur smentiti dagli interessati, secondo la Commissione sono risultati completamente più credibili nella versione dei testimoni e per tali ragioni hanno imposto la dichiarazione di responsabilità a carico dei tesserati Chierico e Pozzali.

Analogamente non si sono riscontrati a carico del direttore sportivo Olivari fatti e comportamenti tali da addebitargli responsabilità.

¹⁵⁸ P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *RDES*, vol. I, fasc. 3, 2005, pag. 62.

2. Il danno all'immagine professionale e la perdita di chances: il caso Cassano vs l'Udinese

Uno dei periodi di maggiore tensione tra la società ed i calciatori è certamente quello antecedente alla scadenza del contratto.

La società, infatti, per evitare la perdita del giocatore a parametro zero, può effettuare delle pressioni affinché questi si convinca a rinnovare il contratto.

Una chiara manifestazione di dissenso da parte del calciatore in scadenza può essere fonte di notevoli dissapori e contrasti interni.

Questo è quanto accaduto al calciatore Antonio Cassano nella stagione sportiva 2005/2006, quando era prossima la scadenza del suo contratto con la società A.S. Roma.

Il calciatore nel corso di questa stagione lamentava di non essere stato utilizzato in campionato ed in prima squadra, a causa del suo rifiuto al rinnovo del contratto, adducendo danni alla professionalità per perdita di *chances*, connessa alla mancata convocazione in nazionale.

Come previamente osservato, non esiste da un punto di vista normativo un diritto del calciatore all'esecuzione della prestazione sportiva in campo, se non in relazione alla partecipazione al ritiro precampionato ed agli allenamenti.

La mancata attribuzione di una specifica mansione, inoltre, rende inapplicabili all'interno dell'ordinamento sportivo l'art. 13 dello Statuto dei lavoratori e conseguentemente l'art. 2103 c.c.

È però innegabile che l'immagine professionale di un calciatore professionista finisce inevitabilmente col legarsi alle gare agonistiche a cui egli partecipa e con i risultati ottenuti in campo, dai quali deriva la visibilità dello

stesso. Ed un simile ragionamento è ancor più valido se riferito a giocatori appartenenti alla squadra nazionale maggiore.

Nel momento stesso in cui un giocatore venga escluso dalla prima squadra, accanto al danno professionale a ciò connesso, ne deriverà anche uno alla sua immagine¹⁵⁹.

Nel capitolo precedente si è osservato che dal mancato sfruttamento in campo di un giocatore, specie ove questi si sia sempre distinto con ottime prestazioni sportive, può derivare una lesione di un'aspettativa dello stesso che può in un qual modo considerarsi giuridicamente tutelata. Tale aspettativa può ritenersi fondata sul generico obbligo di buona fede che grava in tutti i rapporti tra privati e che impone ad una parte di farsi carico della posizione di affidamento che l'altra parte ripone in essa.

Pertanto, sebbene non sussista un diritto in capo al giocatore di prendere parte alle partite, qualora manchino dei motivi tali da giustificare il suo mancato schieramento in campo, può riconoscersi l'illegittimità dell'operato della società che tradisce il legittimo affidamento del calciatore allo svolgimento della propria prestazione lavorativa nel momento più significativo del suo espletarsi. Trattasi di una condotta che se accompagnata da altre azioni e comportamenti vessatori a danno dell'atleta potrebbe addursi a sostegno dell'esistenza di un episodio di *mobbing*.

¹⁵⁹ La Corte di Cassazione (sez. lav.) nella sentenza n. 10157, del 24 maggio 2004, ha affermato che il danno da dequalificazione professionale «attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio familiare, sia in termini di perdita di *chances* per futuri lavori di pari livello».

Per quanto riguarda il calciatore Cassano, però, non vi è stata ragione di cercare ulteriori elementi a sostegno di una possibile accusa di *mobbing* poiché la vicenda si è conclusa con un accordo tra il calciatore e l'A.S. Roma per il rinnovo contrattuale.

Un caso analogo ha coinvolto nel 2005 Vincenzo Iaquinta, a quei tempi giocatore per l'Udinese. Il calciatore, infatti, venne messo fuori rosa perché reo di non voler firmare il rinnovo del proprio contratto in scadenza nel 2007. Tuttavia anche questa vicenda si è conclusa in modo transattivo ed il giocatore non soltanto venne fatto rientrare in prima squadra ma fu anche convocato in nazionale.

3. Il caso Taddei vs il Siena

Di *mobbing* parlò nel 2004 anche Rodrigo Taddei¹⁶⁰, allora centrocampista della squadra di calcio del Siena.

Dopo essere stato messo fuori rosa e mai convocato durante la stagione calcistica per problemi di rinnovo contrattuale il calciatore decise di presentare un ricorso dinanzi al Collegio Arbitrale della F.I.G.C. chiedendo la risoluzione del contratto nonché un rilevante indennizzo economico.

L'atleta, in particolare, lamentava di essere stato soggetto per mesi ad atteggiamenti denigratori e vessatori da parte del presidente della Società.

La causa di un simile trattamento, quasi con certezza, va rinvenuta nella circostanza che, essendo prossimo alla scadenza del contratto con la società del Siena, Taddei aveva iniziato delle trattative con altre società calcistiche, in vista della stipula di un successivo contratto di lavoro.

¹⁶⁰ Un resoconto della vicenda è rinvenibile su <http://www.tgcom24.mediaset.it/sport/articoli/articolo229902.shtml>.

Venne contestata al Siena, alla luce dei comportamenti attuati dal presidente Paolo De Luca, la violazione dell'articolo 16 A.C. e quindi degli obblighi contrattuali.

Si faceva riferimento ad un'ipotesi di *mobbing* ma principalmente ad essere invocato era il pericolo della lesione dell'immagine del calciatore nonché, conseguentemente, della sua libertà contrattuale, poiché l'impossibilità di esercitare adeguatamente la propria capacità professionale non poteva che costituire un ostacolo in vista della stipula di contratti economicamente più vantaggiosi.

La società a sua difesa invocava la libertà di scelta nella composizione della squadra e nell'impiego dei giocatori, in coerenza con l'ampia discrezionalità attribuita all'allenatore in vista della realizzazione dell'obiettivo della valorizzazione del potenziale atletico della società, espressamente previsto dall'art. 18 A.C.

Il Collegio Arbitrale aveva fissato la data della riunione per il 17 dicembre 2004, tuttavia prima di questa data il giocatore ritirò il proprio ricorso e la questione venne risolta in via stragiudiziale.

4. Il ricorso al giudice del lavoro: il caso Jimenez vs la Ternana

Un'altra vicenda che fece scalpore grazie alle notevoli attenzioni mediatiche ottenute fu quella del giocatore Luis Antonio Jimenez, militante presso la Ternana nel periodo cui i fatti si riferiscono¹⁶¹.

¹⁶¹ Per maggiori informazioni sulla vicenda si consulti il sito <http://archivio.panorama.it/Se-anche-il-calciatore-e-mobbizzato>.

La squadra nella stagione 2004/2005 giocava in serie B puntando alla serie A ma alla fine della stagione 2005/2006 si ritrovò precipitosamente in serie C1.

Il giocatore nel 2005, come in molti dei casi già osservati, rifiutò di prolungare il proprio contratto di lavoro per un ulteriore periodo di tre anni e da tale rifiuto conseguì per il calciatore, che fino a quel momento era stato capitano e titolare della squadra, l'esclusione dall'attività agonistica nonché la sottoposizione ad un allenamento isolato rispetto al resto dei compagni di squadra.

Nel 2006, inoltre, Jimenez, dopo essere stato prestato alla Fiorentina, a fine stagione dovette rientrare nella Ternana, nel frattempo finita in serie C.

Rientrato in squadra il calciatore iniziò a lamentare la sottoposizione da parte del presidente Edoardo Longarini a vessazioni e persecuzioni, sfociate nell'isolamento dagli allenamenti e nell'esclusione dallo svolgimento dell'attività sportiva.

Tale atteggiamento, secondo il calciatore, era riconducibile all'obiettivo della sua cessione alla Lazio da parte della società di appartenenza, la quale in vista di tale fine, oltre ad emarginarlo, era arrivata a minacciarlo dell'inflizione di una multa di 9.500 euro per il semplice fatto di aver insultato un compagno di squadra.

La reazione del calciatore fu quella di rivolgersi, con un ricorso *ex art. 700 c.p.c.*, al giudice del lavoro di Terni¹⁶² Angelo Matteo Socci (non ricorrendo in prima battuta alla giustizia sportiva) promuovendo una causa per *mobbing* nei confronti della società di appartenenza.

¹⁶² Tale comportamento fu aspramente criticato dal legale della Ternana in quanto ritenuto un malsano precedente idoneo a minare le basi della giustizia sportiva nonché attuato in violazione della clausola compromissoria stabilita dallo stesso ordinamento sportivo.

La decisione del giudice avrebbe costituito un importante precedente a cui far riferimento per ipotesi analoghe in futuro, ma anche questa volta le parti sono giunte ad un accordo.

Durante la prima udienza di fronte al giudice civile di Terni le parti hanno, infatti, delineato i termini di un possibile accordo per scongiurare il proseguimento della causa. Tale accordo è stato ratificato nel corso di un'udienza avvenuta il 16 gennaio 2007.

In base a questa intesa, la Lazio si impegnò a pagare un milione di euro alla Ternana per il prestito del giocatore per la parte restante della stagione in corso e per quella successiva. Fu altresì prevista la possibilità per la società romana di riscattare nel 2008 il giocatore alla cifra fissata di 11 milioni di euro, da pagarsi in tre rate, e che in mancanza dell'esercizio del diritto di opzione il giocatore sarebbe rimasto ingaggiato presso la Ternana fino al 2010 con un compenso di un milione di euro a stagione¹⁶³.

5. Il caso Rustico vs l'Atalanta

Si è distinta, per le peculiarità che hanno caratterizzato il caso, la vicenda che ha coinvolto nel 2004 il calciatore Fabio Rustico, a quei tempi militante per la società dell'Atalanta Bergamasca Calcio.

Il signor Fabio Rustico, in occasione delle elezioni amministrative del giugno 2004, era stato eletto Consigliere comunale di Bergamo e, successivamente, fu chiamato dal Sindaco a far parte della Giunta comunale come Assessore con deleghe allo sport, al tempo libero e alle politiche giovanili.

¹⁶³ Si veda A. M. SOCCI, *L'arbitrato e la conciliazione nel lavoro pubblico e privato*, Giuffrè, 2011, pag. 7, nota n. 8.

Nel corso dell'espletamento del suo incarico il giocatore non poté prendere parte a nove allenamenti a causa di impegni istituzionali concomitanti, assenze che prontamente il Comune poneva a conoscenza della società.

L'assunzione di tale incarico politico, però, non venne accolta di buon grado dall'Atalanta.

La società calcistica, infatti, ritenendo incompatibili l'attività di calciatore e quella di politico, dopo aver cercato, senza ottenere risultati, di raggiungere un accordo col calciatore al fine di uno scioglimento consensuale del contratto di lavoro, minacciò di presentare un ricorso al Collegio Arbitrale della Lega Calcio per chiedere la risoluzione del contratto per inadempimento imputabile al medesimo calciatore, lamentando, nello specifico, le continue assenze dell'atleta dovute agli impegni istituzionali di natura politica.

Si deve tenere presente l'esistenza di una norma, l'art. 8 A.C.¹⁶⁴, che sancisce per il calciatore il divieto di svolgimento di altre attività sportive, lavorative o imprenditoriali che appaiano incompatibili, sotto il profilo oggettivo o soggettivo, con l'esercizio dell'attività agonistico-sportiva.

¹⁶⁴ Art. 8 A.C.: «1. Al calciatore è vietato svolgere altre attività sportive, lavorative od imprenditoriali nel periodo di durata del Contratto, salvo preventiva autorizzazione scritta della società. 2. L'autorizzazione allo svolgimento di altra attività lavorativa o imprenditoriale non già precedentemente autorizzata ai sensi dell'Accordo può essere negata se l'attività è incompatibile, sotto il profilo oggettivo o soggettivo, con l'esercizio dell'attività agonistico-sportiva. L'eventuale diniego della società dovrà essere succintamente motivato e dovrà essere comunicato al Calciatore entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta di autorizzazione. Trascorso tale termine, senza che la società abbia comunicato il proprio diniego, l'autorizzazione si intenderà concessa. La presente disposizione non si applicherà in relazione alle attività già in corso al momento dell'entrata in vigore dell'Accordo. È obbligo del Calciatore, a richiesta della Società, fornire il completo elenco e ogni informazione alle attività lavorative o imprenditoriali eventualmente in corso. 3. In caso di rifiuto da parte della Società di concedere l'autorizzazione, il giudizio sulla compatibilità è di competenza del C.A. e dovrà svolgersi con il rito accelerato».

La norma, per quanto concerne il caso in analisi, pone certamente dei problemi interpretativi, dal momento che non permette di stabilire con certezza se tra le attività incompatibili rientri, o meno, quella di natura politica.

Si deve altresì rilevare che il calciatore, dopo l'elezione, si era premurato di rivolgersi all'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.) affinché facesse chiarezza sul suo nuovo *status*. Mancando dei precedenti analoghi a quello in analisi l'A.I.C. invitò il signor Rustico a rivolgersi ai sindacati dei lavoratori che gli comunicarono l'inesistenza di una incompatibilità tra l'attività di calciatore e quella di politico, specificando, inoltre, il diritto di poter beneficiare di assenze per ragioni istituzionali.

Dinanzi all'atteggiamento ostile dell'Atalanta, l'atleta si difese dalle accuse sostenendo di aver adempiuto i propri obblighi contrattuali (essendo stato assente solo nove volte in sei mesi) ed invocando quale appiglio normativo l'art. 51, comma 3, della Costituzione che stabilisce che «chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro».

Lo stesso Rustico, a sua volta, minacciò di poter intentare una causa per *mobbing* a causa delle pressioni psicologiche subite al fine di realizzare una scelta tra l'esercizio dell'attività calcistica e di quella politica¹⁶⁵.

¹⁶⁵ La vicenda del sig. Rustico è stata oggetto di un'interrogazione presentata ai Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per i beni e le attività culturali. In particolar modo oggetto dell'interrogazione è stato il presente quesito: «se i ministri siano a conoscenza dei fatti, se ritengano accettabile che un datore di lavoro eserciti pressioni nei confronti di un proprio dipendente affinché rinunci ad una carica elettiva o al proprio lavoro e quali interventi intendano assumere affinché al lavoratore venga garantito il diritto di esercitare il mandato elettivo ricevuto mantenendo il proprio posto di lavoro». Il testo integrale della interrogazione con la rispettiva risposta scritta è consultabile su <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/141082.pdf>.

Alla fine il calciatore non proseguì nel proprio intento ma l'atteggiamento ostile della società calcistica determinò nello stesso la decisione di ritirarsi anticipatamente dall'attività agonistica del calcio nel 2005, all'età di appena ventinove anni, per dedicarsi con maggiore attenzione alla politica.

6. Le vicende del Catania, di Marchini e di Marchetti

Una vicenda che si è conclusa con una pronuncia di condanna per *mobbing* da parte del Collegio Arbitrale della Lega Nazionale Professionisti, è quella che ha coinvolto nel 2007 tre giocatori della società sportiva del Catania: Armando Pantanelli, Gianluca Falsini e Mattia Bisio.

I tre calciatori per oltre quaranta giorni furono costantemente e continuamente emarginati dalla società, esclusi dagli allenamenti con i restanti compagni di squadra e mai convocati in prima squadra.

Dinanzi a simili comportamenti discriminatori e vessatori i tre giocatori decisero di presentare un ricorso dinanzi al Collegio Arbitrale lamentando la violazione degli articoli 7 e 12 A.C.

L'organo invocato ha rilevato come dagli accertamenti istruttori sia apparso indubbio che i ricorrenti erano stati esclusi senza giustificato motivo dagli allenamenti della prima squadra.

Nel lodo arbitrale è stato previsto l'obbligo per la società di reintegrare i tre calciatori per permettere loro di svolgere regolarmente gli allenamenti.

Sempre all'interno del lodo sono state respinte le domande di risoluzione contrattuale per grave inadempimento proposte dalla società nei confronti dei calciatori Bisio e Pantanelli in quanto infondate ed indimostrate.

Protagonista di un caso analogo è stato, nel corso dello stesso anno, un calciatore del Cagliari, Davide Marchini.

Anche questo giocatore venne escluso dagli allenamenti e, fatto ancor più grave, gli venne impedito l'accesso all'impianto sportivo.

Nello stesso periodo il calciatore, dopo aver avuto un diverbio con il compagno di squadra Pasquale Foggia, denunciò di essere stato vittima di un'aggressione da parte di un amico dello stesso Foggia (situazione quest'ultima che presenta qualche profilo di somiglianza con quella del calciatore Diego Zanin).

Il giocatore, però, non ha ottenuto alcuna tutela da parte della Procura Federale della F.I.G.C. la quale ha disposto l'archiviazione del caso per ben due volte¹⁶⁶.

La società del Cagliari nel 2010 dovette affrontare un'ulteriore causa per *mobbing* intentata dal giocatore Federico Marchetti.

Questi lamentava di essere stato posto fuori rosa sin dall'inizio del campionato a causa di una propria dichiarazione con la quale, alla chiusura del calciomercato estivo, aveva manifestato la speranza di una cessione alla Sampdoria.

Il portiere, dunque, decise di rivolgersi al Collegio Arbitrale della lega al fine di ottenere la risoluzione del contratto nonché un congruo risarcimento per i danni subiti.

¹⁶⁶ Il caso venne archiviato per la prima volta il 20 febbraio 2008 per la mancanza di elementi di prova sufficienti ad attribuire delle eventuali responsabilità disciplinari ai tesserati. Dopo la riapertura del caso avvenuta il 5 marzo, a fronte di una nuova istruttoria, la Procura ha continuato a ritenere di non poter prevedere delle sanzioni a carico dei tesserati. Sul punto si consulti il sito <http://www.unionesarda.it/articoli/articolo.aspx?id=35977>.

Il Collegio Arbitrale, convocato con procedura d'urgenza, si sarebbe dovuto pronunciare entro l'8 gennaio 2011, termine perentorio decorso il quale il collegio si sarebbe dovuto considerare decaduto con la conseguenza di dover rinnovare dal principio il procedimento.

Allo giungere di tale data, per una serie di problemi interni al collegio, non si pervenne all'emanazione di un lodo.

Nonostante la minaccia da parte di Marchetti di rivolgersi alla giustizia ordinaria a fronte della mancata pronuncia di quella sportiva, alla fine il calciatore pervenne ad una riconciliazione con la società che si mostrò disponibile a cederlo alla Lazio.

7. Il lodo Pandev

Una vicenda, relativamente recente e dalla notevole risonanza mediatica, è stata indubbiamente quella che ha coinvolto il calciatore Goran Pandev nel 2009, anno in cui lo stesso militava presso la S.S. Lazio S.p.a.

Anche in questo caso i problemi tra il calciatore e la società sarebbero conseguiti al rifiuto del giocatore di prolungare il proprio contratto la cui scadenza era prevista per giugno 2010, ed alla manifesta volontà dello stesso di essere ceduto ad un'altra squadra.

Da tale atteggiamento, invero, sarebbe conseguita l'ingiustificata esclusione del giocatore dalla rosa biancoceleste nonché l'impossibilità per lo stesso di prendere parte agli allenamenti col resto della squadra.

Dinanzi alle numerose richieste del calciatore di essere reintegrato rimaste senza riscontro, questi decise di rivolgersi ad un collegio arbitrale chiedendo la

risoluzione immediata del contratto di lavoro sportivo che lo legava alla Lazio nonché il risarcimento dei danni subiti a causa del *mobbing* posto in essere dalla società nei suoi confronti.

Il collegio arbitrale riunitosi in data 23 dicembre 2009, emise un lodo del tutto favorevole alle richieste del calciatore. Non solo venne accolta la richiesta di risoluzione contrattuale ma altresì la Lazio venne condannata al pagamento di un risarcimento di 160.000 euro, oltre alle spese legali.

Tutta la questione giuridica si è giocata intorno agli artt. 7 e 12 A.C.

Il calciatore, infatti, ha ottenuto la risoluzione del contratto *ex art.* 12 A.C. facendo leva sulla violazione dell'art. 7 A.C. (che sancisce gli obblighi contrattuali della società nei confronti degli atleti che, tra gli altri, hanno il diritto di prender parte agli allenamenti con la prima squadra).

In conseguenza dello svincolo immediato, nel dicembre 2009 anziché nel giugno 2010 per scadenza del contratto, il calciatore ha avuto modo di prender liberamente parte al calciomercato di gennaio concludendo un contratto quinquennale con l'Inter, a discapito totale della Lazio che si è vista privare di un giocatore a parametro zero senza possibilità di cederlo ad un'altra squadra a fronte di un corrispettivo.

Questo lodo ha rappresentato un precedente di notevole importanza per il mondo del calcio perché, rispetto ai casi precedenti che si sono prevalentemente risolti in via transattiva, vi è stata una decisione degli organi di giustizia sportiva che ha confermato l'esistenza del fenomeno del *mobbing* sportivo.

Per completezza deve riferirsi che la S.S. Lazio S.p.a. propose dinanzi al Tribunale di Milano, sezione lavoro, un ricorso contro il lodo arbitrale ma il

giudice, con la sentenza n. 2367/2010, depositata il 5 agosto 2010, dichiarò il ricorso inammissibile per tardività dell'impugnazione¹⁶⁷.

Nell'agosto 2013, tuttavia, la Cassazione, con la sentenza n. 19182¹⁶⁸, ha accolto il ricorso¹⁶⁹ presentato dalla medesima società avverso la sopracitata sentenza del Tribunale di Milano, rigettando, al contempo, il ricorso incidentale presentato dal signor Pandev¹⁷⁰.

Il lodo emesso nel 2009, dunque, potrà essere oggetto di un nuovo giudizio dinanzi al Tribunale di Milano e vi è una concreta possibilità che la decisione del Collegio Arbitrale venga annullata.

Occorrerà, quindi, verificare se il calciatore sarà tenuto ad un eventuale risarcimento dei danni nei confronti della società, o se, come sostenuto dall'avvocato del signor Pandev, tale responsabilità sarà al più addebitabile unicamente al Collegio Arbitrale.

Nella speranza di ripercorrere le orme di Pandev nel 2013 (prima però che l'efficacia del lodo venisse messa in discussione a seguito della sopraindicata pronuncia della Corte di Cassazione) un altro giocatore della Lazio, Mauro Zarate, si rivolse al Collegio Arbitrale chiedendo la risoluzione del contratto nonché un risarcimento pari al 20% del suo stipendio lordo annuale.

¹⁶⁷ Più specificatamente nel testo della sentenza si sottolineava da un lato che il lodo era stato reso esecutivo con decreto presidenziale e che era inutilmente trascorso il termine di legge per l'impugnazione e dall'altro si evidenziava l'esistenza di uno apposito strumento, il reclamo alla Corte d'Appello ex art. 825 c.p.c., per ottenere l'esame dell'*exequatur* del lodo arbitrale, strumento di cui la ricorrente avrebbe potuto avvalersi al fine di contestare le statuizioni del lodo.

¹⁶⁸ Il testo integrale della sentenza è consultabile sul sito <http://www.studiocesarerosso.it/cgi-bin/allegati/Sentenza%20Corte%20di%20Cassazione%20n.%2019182-2013.pdf>.

¹⁶⁹ La Suprema Corte nel testo della sentenza rileva che l'errore di fondo del Tribunale di Milano è consistito nell'aver attribuito carattere decisorio, e di conseguenza impeditivo dell'esame del merito dell'impugnativa del lodo, al decreto presidenziale che ha dichiarato tale lodo esecutivo. Invero, il decreto di esecutorietà del lodo arbitrale non è in alcun modo assistito dal requisito della decisorietà, né da quello della definitività, esistendo diversi modi per rimuoverne l'efficacia.

¹⁷⁰ Tale ricorso è stato dichiarato inammissibile in quanto il signor Pandev è rimasto completamente vittorioso nel giudizio di merito conclusosi con la sentenza impugnata.

Dopo aver rifiutato la convocazione per un match di campionato con l'Inter, il calciatore venne messo ai margini della Lazio, escluso dalle partite e costretto ad allenamenti in disparte, comportamenti, questi ultimi, idonei, secondo l'atleta ed il suo agente, ad integrare un episodio di *mobbing*.

L'esito della vicenda, però, è stato ben diverso da quello vittorioso esperito da Pandev. Il Collegio Arbitrale, infatti, ha negato l'esistenza di un episodio di *mobbing* rigettando le richieste dell'atleta e condannandolo al pagamento di 10.000 euro di spese processuali.

8. Conclusioni

L'analisi fin qui svolta permette senza alcun dubbio di ammettere il verificarsi di episodi di *mobbing* anche nel settore del lavoro sportivo.

In presenza dei requisiti genericamente richiesti affinché di *mobbing* si possa parlare (quali la presenza di condotte vessatorie, la reiterazione di dette condotte in un certo arco temporale, la frequenza e l'incisività delle stesse), nulla osta alla possibilità che tale fenomeno possa ritenersi sussistente anche nello sport professionistico.

È fondamentale, però, accertare l'effettiva sussistenza dei suddetti requisiti per evitare che il *mobbing* diventi un'arma da invocare ogni qual volta non sia condivisa, specie dagli atleti, una decisione assunta dalla società o dall'allenatore che non ne valorizzi il potenziale.

In linea teorica potrebbero manifestarsi sia situazioni di *mobbing* verticale, riguardanti il rapporto tra la società sportiva, in qualità di datore di lavoro, e l'atleta sportivo, quale lavoratore subordinato, nonché tra questi e l'allenatore, ed

in tal caso potrebbe ritenersi sussistente in capo all'allenatore una responsabilità derivante da contatto sociale, e potrebbero altresì verificarsi episodi di *mobbing* orizzontale, incidenti nei rapporti tra più atleti appartenenti ad una medesima squadra. Nella prassi, però, i casi noti hanno sempre riguardato ipotesi di *mobbing* verticale discendente.

La mancanza di un quadro normativo volto a disciplinare il fenomeno del *mobbing* rende estremamente difficoltosa la repressione dello stesso non soltanto nel settore dello sport ma in generale in qualsiasi contesto lavorativo.

È dunque auspicabile un intervento legislativo che abbia come obiettivo quello di portare chiarezza e di risolvere i problemi interpretativi che si pongono ogni qual volta sia denunciato un episodio di *mobbing*.

BIBLIOGRAFIA

- A. ADAMS, *Bullying at work: how to confront and overcome it*, London, Virago Press Limited, 1992.
- P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in RDES, vol. I, fasc. 3, 2005.
- C. BILL, *Are we any closer to a comprehensive anti-bullying law and do we really need one anyway?*, in *The Internationale Harassment Network Second Annual Conference on Harassment and Bullying in the Workplace*, 1999, Vicky Merchant.
- M. BONA, P. G. MONATERI e U. OLIVA, *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2002.
- M. BONA e U. OLIVA, *La responsabilità civile del datore di lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI, U. OLIVA, Giuffrè, 2007.
- C. M. BRODSKY, *The harassed worker*, Toronto, Lexington Books, 1976.
- F. BUFFA e G. CASSANO, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, Torino, Utet, 2005.
- M. G. CASSITTO, *Esiste un mobbing di genere?*, in *Le discriminazioni di genere sul lavoro dall'Europa all'Italia*, Roma, Ediesse, 2005.
- C. CASTRONOVO, *La nuova responsabilità civile*, Milano, Giuffrè, 2006.
- C. CASTRONOVO, *Ritorno all'obbligazione senza prestazione*, in *Europa e diritto privato*, fasc. 3, 2009.
- C. CASTRONOVO, *Responsabilità contrattuale e responsabilità*

- extracontrattuale*, relazione all'Incontro di studio organizzato dal CSM sul tema: «Illecito aquiliano e ingiustizia del danno», Roma, 29 - 30 maggio 2008, consultabile sul sito www.personaedanno.it.
- F. COSTA, *Il mobbing*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2010.
 - R. DE ROSA, *Responsabilità del medico dipendente del servizio sanitario: una nuova tipologia di obbligazioni?*, in *Giur. merito*, fasc. 6, 1999.
 - P. D'ONOFRIO, *Manuale operativo di Diritto Sportivo*, Santarcangelo di Romagna (RN) 2007.
 - H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002,
 - H. EGE, *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Bologna, Pitagora, 1997.
 - H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora, 1996.
 - H. EGE, *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, FrancoAngeli, 2002.
 - H. EGE, *Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno*, in *Lav. nella giur.*, n. 4, 2003.
 - T. FIELD, *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*, Oxfordshire, Success Unlimited, 1996.
 - T. FIELD, *Workplace bullying: recent developments, facts, figures and surveys*, in *The Internationale Harassment Network Secon Annual Conference on Harassment ad Bullying in the Workplace*, 1999, Vicky Merchant.
 - M. FORZIATI, *La responsabilità contrattuale del medico dipendente: il "contatto sociale" conquista la Cassazione*, in *Resp. civ. e prev.*, fasc. 3, 1999.

- M. FRANZONI, *Il contatto sociale non vale solo per il medico*, in *Resp. civ. e prev.*, fasc. 9, 2011.
- M. GENTILE, *Il mobbing. Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Milano, Giuffrè, 2009.
- M. GIUA e L. SANZI, *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?*, disponibile su www.lavoroprevidenza.com.
- R. GIULIANOTTI, N. BONNEY e M. HEPWORTH, *Football, Violence and Social Identity*, London, Routledge, 1994.
- T. GRECO, *Le violenze psicologiche nel mondo del lavoro. Un'analisi sociologico-giuridica del fenomeno mobbing*, Milano, 2009, Giuffrè.
- H. LEYMANN, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, in *Violence and Victims*, vol. 5, pag. 119-126, 1990.
- S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, Giuffrè, 2004.
- S. MAZZAMUTO, *Il mobbing*, in *Temi di Diritto Sportivo*, a cura di L. SANTORO, Palermo, Edizioni Leopardi, 2006.
- S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, in *Eur. dir. priv.*, fasc. 3, 2008.
- P. G. MONATERI, *Il mobbing come "quadro ermeneutico": un approccio interpretativo alle "persecuzioni morali" sul lavoro*, in *Accertare il mobbing, profili giuridici, psichiatrici e medico legali*, a cura di M. BONA, S. BONZIGLIA, A. MARIGLIANO, P. G. MONATERI e U. OLIVA, Giuffrè, 2007.
- P. G. MONATERI, M. BONA e U. OLIVA, *Il mobbing come legal framework: una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2000.

- M. PERSIANI e G. PROPIA, *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2008.
- M. SANINO e F. VERDE, *Il Diritto Sportivo*, Padova, Cedam, 2011
- L. SANTORO, *Il contratto di Sponsorizzazione; Il vincolo sportivo; Il mobbing nell'ambito sportivo*, in *Lezioni di diritto sportivo* di G. LIOTTA, L. SANTORO, Milano, Giuffrè, 2013.
- I. SARICA, *Il contatto sociale tra le fonti della responsabilità civile: recenti equivoci nella giurisprudenza di merito*, in *Contratto impr.*, 2005.
- E. SCODITTI, *Dal contatto sociale all'imputabilità dell'atto illecito: l'obbligazione senza prestazione nella giurisprudenza*, relazione all'Incontro di studio organizzato dal CSM sul tema: «Illecito aquiliano e ingiustizia del danno», Roma, 29 - 30 maggio 2008, consultabile sul sito www.personaedanno.it.
- R. SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, n. 4, pag. 489 e ss.
- A. M. SOCCI, *L'arbitrato e la conciliazione nel lavoro pubblico e privato*, Giuffrè, 2011.
- M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, Giappichelli, 2012
- R. STAIANO, *Dequalificazione professionale e mobbing*, Halley, Matelica, 2006.
- U. OLIVA, *Mobbing: quale risarcimento?*, in *Danno. Resp.*, 2000, n. 1.
- C. WOLFF, *Ousting the workplace bully: learning from experience*, in *IRS Employment Review*, del 17 febbraio 2006.

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

- Cass., 6 settembre 1988, n. 5084, in *Foro it.*, 1988, I, 2849.
- Cass. civ. sez. III, 19 gennaio 1996, n. 418.
- Cass. civ. sez. III, 22 gennaio 1999, n. 589, in *Foro it.*, 1999, I, 3332.
- Cass. civ. sez. I, 6 marzo 1999, n. 1925, in *Foro it.*, 2000, I, 2299.
- Cass. S.U., 22 luglio 1999, n. 500.
- Tribunale di Torino, sezione III, sentenza del 16 novembre 1999, in *Foro it.*, 2000, I, 1555.
- Tribunale di Torino, sezione III, sentenza del 30 dicembre 1999, in *Danno e resp.*, 2000, 406.
- Cass. civ., sez. lav., 8 gennaio 2000, n. 143, in *Guida al lavoro*, 2000, n. 4, 21.
- Cass. sez. lav. 2 maggio 2000, n. 5491, in *Riv. crit. dir. lav.* 2000, 778.
- Tribunale di Forlì, 15 marzo 2001, in *Resp. Civ. e prev.*, 2001, 1028.
- Cass. civ. sez. un., 30 ottobre 2001, n. 13533, in *Foro it.*, 2002, I, 769.
- Cass. civ., sez. I, 10 gennaio 2003, n. 127, in *Foro it.*, 2003, I, 78.
- Tribunale di Como, 22 febbraio 2003, in *Mass. Giur. Lav.* 2003, 328.
- Cass. civ. sez. III, 18 luglio 2003, n. 11245, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2004, I, 491.
- Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 297.
- Cass. civ. sez. un., 4 maggio 2004, n. 8438, in *Foro it.*, 2004, I, 1692.
- Cass. sez. lav. 24 maggio 2004, n. 10157.
- Cass. civ. sez. un., 23 marzo 2005, n. 6216, in *Mass. Foro it.*, 2005
- Cass. civ. sez. III, 18 novembre 2005, n. 24456, in *Danno resp.*, 2006, 1081.
- Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 2006, n. 4774, in *Mass. Giur. It.*, 2006.

- Cass. sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445.
- Cass. civ. sez. un., 11 gennaio 2008, n. 577, in *Resp. civ.*, 2008, 687.
- Cass. civ., sez. III, 12 marzo 2008, n. 6632.
- Cass. civ. sez. III, 14 luglio 2009, n. 16382.
- Cass. civ., sez. lav., 22 giugno 2012, n. 10421.
- Cass. civ. sez, III, 6 novembre 2012, n. 19158, in *Dir. e Giust.*, 2012, 7 novembre.
- Cass. civ., sez. III, 4 dicembre 2012, n.21724.
- Cass., 7 luglio 2013, n. 18093.
- Cass. civ., sez. lav., 7 agosto 2013, n. 18836.
- Cass. civ. sez. III, 11 novembre 2013, n. 24801.

SITOGRAFIA

- <http://www.treccani.it/enciclopedia/mobbing/>.
- <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>
- www.figc.it.
- www.rdes.it/RDES_2_12_Accordo_collettivo_AIC_LNP_A.pdf
- www.personaedanno.it.
- www.lavoroprevidenza.com.
- <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2001/09/20/annoni-si-schiera-al-fianco-di-breda.html>
- <http://cerca.unita.it/ARCHIVE/xml/30000/27264.xml?key=Salvatore+M.+Righi&first=1061&orderby=1&f=fir>
- <http://cerca.unita.it/ARCHIVE/xml/30000/27264.xml?key=Salvatore+M.+Righi&first=1061&orderby=1&f=fir>.
- <http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2003/11/17/offesi-minacciati-questo-il-mobbing.html>.
- <http://www.lega-calcio-serie.c.it/it/Comunicati/Comunic2004/Campionato/297Ccd.pdf>.
- <http://www.tgcom24.mediaset.it/sport/articoli/articolo229902.shtml>
- <http://archivio.panorama.it/Se-anche-il-calciatore-e-mobbizzato>.
- <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/141082.pdf>
- <http://www.unionesarda.it/articoli/articolo.aspx?id=35977>
- <http://www.studiocesarerosso.it/cgibin/allegati/Sentenza%20Corte%20di%20Cassazione%20n.%2019182-2013.pdf>